

**СБОРНИК НОРМАТИВНЫХ  
ДОКУМЕНТОВ И МАТЕРИАЛОВ  
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДЫХ  
СПЕЦИАЛИСТОВ – ВЫПУСКНИКОВ  
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА**

**Челябинск  
2013**

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего  
профессионального образования  
«ЧЕЛЯБИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»**

**СБОРНИК НОРМАТИВНЫХ ДОКУМЕНТОВ  
И МАТЕРИАЛОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДЫХ  
СПЕЦИАЛИСТОВ – ВЫПУСКНИКОВ  
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА**

**СПРАВОЧНОЕ ПОСОБИЕ**

**Челябинск  
2013**

УДК 378.937  
ББК 74.480.26

Сборник нормативных документов и материалов по профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогического вуза: справочное пособие. – Челябинск: Изд-во Челябин. гос. пед. ун-та, 2013. – 169 с.  
ISBN 978-5-85716-988-9

В сборнике представлены рекомендации по взаимодействию педагогического вуза с муниципальными и региональными органами управления образования; устав «Ассоциация выпускников ЧГПУ»; примерные программы, положения по профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогического вуза; образцы договоров и другие материалы, которые информируют молодых специалистов по оказанию им финансовой поддержки и денежных выплат.

**Методические рекомендации подготовлены в рамках проекта «Разработка, апробация и внедрение модели эффективной профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов, основанной на использовании современных технологий сетевого взаимодействия», осуществляемого ЧГПУ по заказу Департамента государственной политики в сфере общего образования Министерства образования и науки РФ.**

Авторский коллектив: В.В. Садырин – канд. пед. наук, доцент  
Н.О. Яковлева, д-р пед. наук, профессор  
Л.В. Трубайчук – д-р пед. наук, профессор  
З.И. Тюмасева – д-р пед. наук, профессор  
М.В. Потапова – д-р пед. наук, профессор  
Н.В. Уварина – д-р пед. наук, профессор  
Н.А. Соколова – д-р пед. наук, профессор  
Р.В. Колбин – канд. пед. наук, доцент  
Л.А. Глазырина – канд. пед. наук

Рецензенты: И.С. Карасова, д-р пед. наук, профессор  
Е.Ю. Немудрая, канд. пед. наук, доцент  
И.Л. Орехова, канд. пед. наук, доцент

ISBN 978-5-85716-988-9

© Издательство Челябинского государственного педагогического университета, 2013

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА С МУНИЦИПАЛЬНЫМИ И РЕГИОНАЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ ПО ВОПРОСАМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ – ВЫПУСКНИКОВ ПЕДВУЗОВ	8
УСТАВ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ГОРОДСКОЙ ОБЩЕСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ «АССОЦИАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ ЧЕЛЯБИНСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА»	28
ФУНКЦИОНАЛ СУБЪЕКТОВ, СОДЕЙСТВУЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ – ВЫПУСКНИКОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ВУЗОВ	45
ФУНКЦИОНАЛ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА – ВЫПУСКНИКА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА	50
ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О МУНИЦИПАЛЬНОМ МЕТОДИЧЕСКОМ ОБЪЕДИНЕНИИ МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ	71
СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ	86
ОБРАЗЦЫ ДОГОВОРОВ, ЗАКЛЮЧАЕМЫХ МОЛОДЫМИ СПЕ-	

СПЕЦИАЛИСТАМИ	92
1. Примерный договор найма жилого помещения	92
2. Примерный договор аренды с правом выкупа жилого помещения	103
3. Примерный договор коммерческого найма жилого помещения	114
4. Типовой договор социального найма жилого помещения	121
ПРИМЕРНЫЕ ФОРМЫ УЧЕТА ИНФОРМАЦИИ О МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТАХ	128
РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОКАЗАНИЮ ФИНАНСОВОЙ ПОДДЕРЖ- КИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ	145
ПОРЯДОК ПОЛУЧЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННЫХ ДЕНЕЖНЫХ ВЫ- ПЛАТ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ	166

## **ВВЕДЕНИЕ**

Профессиональная социализация молодых специалистов – выпускников педагогического университета представляет собой важнейшую и в то же время недостаточно разработанную проблему. Высокие требования к качеству работы современного учителя определяют необходимость постоянного расширения профессионального опыта, скорейшей интеграции в педагогическое сообщество, усвоения профессиональной культуры. Профессиональная социализация как процесс, без которого невозможно становление истинного профессионала, особенно значима для выпускника педагогического университета: от того, насколько продуктивными окажутся первые годы его педагогической деятельности, зависят дальнейшие профессиональные перспективы и достижения. Поэтому сегодня существенно возрастает роль педагогического вуза как ключевого субъекта организации и ориентации процесса профессиональной социализации молодых специалистов. Именно в образовательном пространстве вуза происходит первичная интеграция индивида в профессиональную социокультурную среду, становление профессионально важных качеств личности, мировоззренческих основ, усвоение моральных, этических норм профессии. Именно вуз должен оказывать первую помощь молодому специалисту, поддерживать и направлять процесс его профессиональной социализации в нужное русло.

Важнейшим фактором успешной профессиональной социализации становится в настоящее время сетевое взаимодействие, способное объединить для решения возникающих проблем всех заинтересованных субъектов: преподавателей школ, методистов, руководителей образовательных учреждений, любых представителей педагогической общественности. Предоставляемая молодому специалисту возможность свободного взаимодействия в информационно открытом пространстве обеспечивает оперативность решения задач за счет получения своевременной помощи и поддержки, что существенно повышает психологическую комфортность процесса освоения новой для бывшего студента социальной роли.

Необходимость регламентации и согласования работы по профессиональной социализации на основе сетевого взаимодействия послужили основой для разработки данных методических рекомендаций.

Профессиональной социализацией называют интериоризацию социальных норм, свойственных профессиональной среде определенного профиля и социально-профессионального опыта, самоидентификацию личности, сопровождающуюся осознанием своей профессиональной роли в обществе. Данный процесс, имея важнейшее значение для профессионального становления специалиста, сводится к накоплению опыта, усвоению профессиональных норм, ценностей.

Настоящий сборник разработан в соответствии с действующим законодательством РФ и нормативными документами системы профессионального образования РФ.

Сборник предназначен для определения порядка работ по введению в профессию молодых специалистов – выпускников педагогических вузов в течение 3 лет.

Сборник подготовлен для следующих должностных лиц:

- руководителя и заместителя руководителя образовательного учреждения;
- сотрудников кадровых служб;
- руководителей методических объединений (предметных кафедр) или преподавателей, выполняющих функции наставника.

Нормативные документы регулируют содержание и последовательность выполнения мероприятий по профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов в образовательном учреждении с использованием сетевого взаимодействия:

- назначения наставника;
- планирования и организации процесса профессиональной социализации в образовательном учреждении;
- включения субъектов образовательного процесса в сетевое взаимодействие;
- контроля процесса и результатов программы профессиональной социализации выпускника педагогического вуза.

Профессиональная социализация молодого специалиста в течение 3 лет (т.е. период, пока за учителем закреплен этот статус) включает три основных этапа:

- адаптация (первый год работы после университета),
- интеграция (второй и третий год).

**РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО  
ВУЗА С МУНИЦИПАЛЬНЫМИ И РЕГИОНАЛЬНЫМИ ОРГАНАМИ  
УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ ПО ВОПРОСАМ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДЫХ  
СПЕЦИАЛИСТОВ – ВЫПУСКНИКОВ ПЕДВУЗОВ**

*Цель взаимодействия* – разработка и осуществление согласованных действий педагогического вуза и региональных (муниципальных) органов управления образованием по вопросам профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогического вуза

Взаимодействие педагогического вуза и региональных (муниципальных) органов управления образованием осуществляется на основе следующих *принципов*:

- ✓ равенство всех участников взаимодействия при постановке и решении вопросов профессиональной социализации молодых специалистов;

- ✓ самостоятельность каждого субъекта взаимодействия в пределах своих полномочий при выполнении согласованных решений, рекомендаций и проведении мероприятий, направленных на профессиональную социализацию молодых специалистов;

- ✓ гласность, если она не противоречит требованиям законодательства, информационная открытость действий;

- ✓ ответственность субъектов взаимодействия за выполнение согласованных решений;

- ✓ незавершенность процесса взаимодействия субъектов профессиональной социализации молодых специалистов как следствие постоянно изменяющихся социально-экономических условий;

- ✓ сотрудничество как основа уважения прав и проявления доверия для достижения общих целей.

Каждый из субъектов взаимодействия по вопросам профессиональной социализации молодых специалистов выполняет определенные *функции*:

**а) функции педагогического вуза:**

- ✓ участие в выполнении федеральных целевых программ и планов по реализации национальных образовательных инициатив (организация стажировочных площадок, ориентированных на региональную тематику; реализация образовательных программ по профессиональной переподготовке педагогических работников и дополнительных профессиональных программ; развитие объединений (кластеров) профессиональных учреждений на базе педагогических вузов; создание объединений работодателей сферы образования на базе педагогических вузов; организация общественно-профессиональной аккредитации образовательных программ высшего профессионального образования; развитие информационной инфраструктуры для закрепления педагогических и научно-педагогических кадров на рабочих местах в системе образования, в т.ч. интернет-порталов, сетевых сообществ для выпускников педагогических вузов – молодых специалистов);

- ✓ создание объединений выпускников педагогического вуза для оказания комплексной поддержки молодым специалистам;
- ✓ мониторинг выпускников педагогического вуза, трудоустроившихся в образовательные учреждения;
- ✓ участие на конкурсной основе в образовательных проектах региональных органов управления образованием;
- ✓ осуществление внутривузовского этапа профессиональной социализации студентов как будущих молодых специалистов;
- ✓ проведение конкурсов профессионального мастерства для студентов;
- ✓ создание условий, содействующих трудоустройству выпускников педагогического вуза и их закреплению в образовательных учреждениях;
- б) функции регионального органа управления образованием:**
  - ✓ исполнение национальных образовательных инициатив и федеральных целевых программ, предусматривающих поддержку молодых специалистов в региональной образовательной системе;
  - ✓ разработка и реализация региональных целевых программ, предусматривающих поддержку молодых специалистов;
  - ✓ организация региональных конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, имеющих стаж работы до 3-х лет;
  - ✓ проведение конкурсного отбора лучших учителей (в т. ч. имеющих стаж до 5-ти лет) и выплата денежного поощрения из средств федерального и регионального бюджетов;
  - ✓ предоставление субсидий органам местного самоуправления на оказание помощи молодым специалистам – выпускникам педагогического вуза;

- ✓ предоставление субсидий на выплату ежемесячных надбавок к заработной плате молодым специалистам муниципальных образовательных учреждений;

- ✓ выплата ежемесячных надбавок к заработной плате молодым специалистам государственных региональных образовательных учреждений;

- ✓ привлечение перспективных выпускников педагогических вузов для их работы в государственных и муниципальных образовательных учреждениях (в т. ч. на основе целевого набора);

- в) функции муниципального органа управления образованием:

- ✓ исполнение национальных образовательных инициатив, федеральных и региональных целевых программ, предусматривающих поддержку молодых специалистов, в муниципальной образовательной системе;

- ✓ разработка и реализация муниципальных целевых программ, предусматривающих поддержку молодых специалистов – выпускников педагогического вуза;

- ✓ учет количества молодых специалистов, работающих в муниципальных образовательных учреждениях;

- ✓ оказание социальной и методической помощи молодым специалистам муниципальных образовательных учреждений;

- ✓ выплата ежемесячных надбавок к заработной плате молодым специалистам муниципальных образовательных учреждений;

- ✓ проведение конкурсного отбора лучших учителей (в т. ч. имеющих стаж до 5-ти лет) и выплата денежного поощрения из средств местного бюджета;

- ✓ содействие обеспечению жильем молодых специалистов, работающих в муниципальных образовательных учреждениях;

✓ организация муниципальных конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, имеющих стаж работы до 3-х лет;

✓ направление на целевое обучение выпускников общеобразовательных учреждений в педагогический вуз.

Таблица 1

**Примерные мероприятия по взаимодействию педагогического вуза с муниципальными и региональными органами управления образованием по вопросам профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педвузов**

Мероприятия	Ответственные		
	в педагогическом вузе	в муниципальных органах управления образованием	в региональных органах управления образованием
1	2	3	4
Создание стажировочных площадок, ориентированных на региональную тематику	ректор вуза	руководитель муниципально-го органа управления образованием	руководитель регионального органа управления образованием
Курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников (молодых специалистов)	институт дополнительного профессионального образования	муниципальная методическая служба	региональный институт переподготовки и повышения квалификации педагогических работников
Создание объединений (кластеров) профессиональных учреждений на базе педагогических вузов	ректор вуза	–	заместитель руководителя регионального органа управления образованием

Продолжение табл. 1

1	2	3	4
Создание объединений работодателей сферы образования	отдел воспитания и профессиональной социализации	специалист по кадрам	специалист по кадрам
Общественно-профессиональная аккредитация образовательных программ высшего профессионального образования	учебно-методический отдел	муниципальная методическая служба	региональный институт переподготовки и повышения квалификации педагогических работников
Создание интернет-порталов, сетевых сообществ для выпускников педагогических вузов – молодых специалистов	отдел воспитания и профессиональной социализации	муниципальная методическая служба	региональный институт переподготовки и повышения квалификации педагогических работников
Создание объединений выпускников педагогического вуза для оказания комплексной поддержки молодым специалистам	отдел воспитания и профессиональной социализации	муниципальная методическая служба	региональный институт переподготовки и повышения квалификации педагогических работников
Мониторинг выпускников педагогического вуза, трудоустроившихся в образовательные учреждения	отдел воспитания и профессиональной социализации	специалист по кадрам	специалист по кадрам

Окончание табл. 1

1	2	3	4
Конкурсы профессионального мастерства для молодых специалистов «Педагогический дебют»	отдел учебных и производственных практик	муниципальная методическая служба	региональный институт переподготовки и повышения квалификации педагогических работников
Презентация муниципальных образовательных систем для студентов педагогического вуза	отдел воспитания и профессиональной социализации	руководитель муниципального органа управления образованием	–
Научно-методические мероприятия (конференции, семинары, мастер-классы, вебинары и др.) с участием студентов педагогического вуза, молодых специалистов и работодателей	отдел воспитания и профессиональной социализации	муниципальная методическая служба	региональный институт переподготовки и повышения квалификации педагогических работников
Интернет-школа молодого учителя (портал «Молодому учителю»)	отдел воспитания и профессиональной социализации	муниципальная методическая служба	региональный институт переподготовки и повышения квалификации педагогических работников

Таблица 2

**Каталог законодательных и нормативно-правовых актов, регламентирующих процесс профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов**

№	Наименование документа	Источник	Разделы документа, связанные с взаимодействием субъектов образования по профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов
<b>Акты федерального уровня</b>			
1	Трудовой кодекс Российской Федерации	<a href="http://www.consultant.ru/popular/tkrf/">http://www.consultant.ru/popular/tkrf/</a>	<p><b>Глава 52. Особенности регулирования труда педагогических работников</b></p> <p>Статья 331. Право на занятие педагогической деятельностью.</p> <p>Статья 332. Особенности заключения и прекращения трудового договора с работниками высших учебных заведений.</p> <p>Статья 333. Продолжительность рабочего времени педагогических работников.</p> <p>Статья 334. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск.</p> <p>Статья 335. Длительный отпуск педагогических работников.</p> <p>Статья 336. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником</p>
2	Закон «Об образовании в Российской Федерации»	<a href="http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/">http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/</a>	<p>Глава 2. Статья 10. Структура системы образования.</p> <p>Статья 11. Федеральные государственные образовательные стандарты</p>

	<p>Федерации», принят Государственной Думой 21 декабря 2012 г., одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 г.</p>	<p><a href="http://www.fgosvpo.ru/">p1ai/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/2974</a></p>	<p>ты и федеральные государственные требования. Образовательные стандарты.          Глав 3. Статья 21. Образовательная деятельность.          Статья 30. Локальные нормативные акты, содержащие нормы, регулирующие образовательные отношения.          Глава 4 Обучающиеся и их родители (законные представители).          Глава 5. Педагогические, руководящие и иные работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность.          Статья 46. Право на занятие педагогической деятельностью.          Статья 47. Правовой статус педагогических работников. Права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации.          Статья 48. Обязанности и ответственность педагогических работников.          Статья 49. Аттестация педагогических работников.          Глава 7. Общее образование.          Глава 8. Профессиональное образование.          Глава 9. Профессиональное обучение</p>
3	<p>Федеральные государственные образовательные стандарты последнего поколения</p>	<p><a href="http://www.fgosvpo.ru/">http://www.fgosvpo.ru/</a>  <a href="http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/2974">http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/2974</a></p>	<p>ФГОС ВПО          ФГОС общего образования          ФГОС начального общего образования</p>

		<a href="http://standart.edu.ru/catalog.aspx?CatalogId=959">0%BD%D1%82%D1%8B/543</a> <a href="http://standart.edu.ru/catalog.aspx?CatalogId=959">http://standart.edu.ru/catalog.aspx?CatalogId=959</a> <a href="http://www.edu.ru/dob-mon/mo/Data/d_09/prm655-1.htm">http://www.edu.ru/dob-mon/mo/Data/d_09/prm655-1.htm</a>	Федеральные государственные требования ООП дошкольного образования
4	Закон о высшем и послевузовском профессиональном образовании	<a href="http://www.edu.ru/abitur/act.46/index.php">http://www.edu.ru/abitur/act.46/index.php</a>	<b>Глава II</b> Статья 5. Федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования и федеральные государственные требования к послевузовскому профессиональному образованию. Основные образовательные программы высшего и послевузовского профессионального образования <b>Глава III</b> Статья 17. Гарантии и компенсации, предоставляемые лицам, совмещающим учебу в высшем учебном заведении с работой
5	Закон о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставле-	<a href="http://base.garant.ru/192328/">http://base.garant.ru/192328/</a>	Установление порядка участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования Участие в мониторинге и прогнозировании потребностей эконо-

	ния объединения работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования		мики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования
6	Национальная доктрина образования в Российской Федерации до 2025 года	Народное образование. – 2000. – № 2. – С. 14–18	Педагогические кадры Оплата труда педагогических работников и их пенсионное обеспечение
7	Приоритетный национальный проект «Образование»	<a href="http://минобрнауки.рф/%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B5%D0%BA%D1%82%D1%8B/%D0%BF%D0%BD%D0%BF%D0%BE">http://минобрнауки.рф/%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B5%D0%BA%D1%82%D1%8B/%D0%BF%D0%BD%D0%BF%D0%BE</a>	Дополнительное вознаграждение за классное руководство. Поощрение лучших учителей. Стимулирование общеобразовательных учреждений, внедряющих инновационные образовательные программы. Информатизация образования. Поддержка подготовки рабочих кадров и специалистов для высокотехнологичных производств в учреждениях начального и среднего профессионального образования. Стимулирование учреждений высшего профессионального образования, активно внедряющих инновационные образовательные программы. Государственная поддержка талантливой молодежи.

			Государственная поддержка субъектов РФ, внедряющих комплексные проекты модернизации образования
8	Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа»	<a href="http://www.school.edu.ru/dok_min.asp?ob_no=70398">http://www.school.edu.ru/dok_min.asp?ob_no=70398</a>	Основные направления развития общего образования. Совершенствование учительского корпуса
9	Федеральная целевая Программа развития образования на 2011–2015 гг.	<a href="http://www.fcpro.ru/">http://www.fcpro.ru/</a>	Разработка и внедрение программ модернизации систем профессионального образования субъектов Российской Федерации. Поддержка развития объединений образовательных учреждений профессионального образования (кластерного типа) на базе вузов Улучшение материально-технической базы сферы профессионального образования. <a href="#">Развитие системы оценки качества профессионального образования на основе создания и внедрения механизмов сертификации квалификаций специалистов и выпускников образовательных учреждений с учетом интеграции требований ФГОС и профессиональных стандартов.</a> <a href="#">Создание единой информационной системы сферы образования.</a> <a href="#">Создание условий для развития государственной и общественной оценки деятельности образовательных учреждений, общественно-профессиональной аккредитации образовательных программ</a>
10	Федеральная целевая Программа «Научные	<a href="http://www.fcpr.ru/">http://www.fcpr.ru/</a>	Направление 1. Стимулирование закрепления молодежи в сфере науки, образования и высоких технологий.

	и научно-педагогические кадры инновационной России» 2009–2013 гг.		Направление 2. Обеспечение привлечения молодежи в сферу науки, образования и высоких технологий, а также закрепления ее в этой сфере за счет развитой инфраструктуры. Направление 3. Инвестиции, обеспечивающие государственную систему подготовки научных и научно-педагогических кадров
11	ФЦКП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2014–2020 годы (входит в состав Государственной программы РФ «Развитие науки и технологии»).	<a href="http://www.fcpk.ru/">http://www.fcpk.ru/</a>	Система поддержки и воспроизводства научных и научно-педагогических кадров. Сроки и этапы решения проблемы программно-целевым методом
12	Федеральная целевая Программа «Социальное развитие села до 2013 г.»	<a href="http://www.mcx.ru/documents/document/show/7952.172.htm">http://www.mcx.ru/documents/document/show/7952.172.htm</a>	<b>Мероприятия программы:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• улучшение жилищных условий граждан, проживающих в сельской местности, в том числе молодых семей и молодых специалистов;</li> <li>• развитие сети общеобразовательных учреждений в сельской местности</li> </ul>
13	Приказ Министерства образования и науки РФ (Минобрнауки России) от 24 марта 2010 г. № 209 «О по-	<a href="http://www.edu.ru/db-mon/mo/Data/d_10/m209.html">http://www.edu.ru/db-mon/mo/Data/d_10/m209.html</a>	<b>Разделы:</b> III. Порядок аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности. IV. Порядок аттестации педагогических работников для установ-

	рядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»		ления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей)
14	План действий Правительства Российской Федерации по модернизации общего образования, утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 07.09.2010 г. № 1507-р	<a href="http://www.kobr.spb.ru/download/s/374/1507.rtf">www.kobr.spb.ru/download/s/374/1507.rtf</a>	В целях реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа»: <ul style="list-style-type: none"> <li>– переход на новые образовательные стандарты;</li> <li>– разработка, апробация и внедрение моделей оценки качества работы образовательных учреждений по социализации личности;</li> <li>– развитие общероссийской системы оценки качества общего образования;</li> <li>– совершенствование учительского корпуса</li> </ul>
15	Проект программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда при оказании государственных (муниципальных) услуг на 2012–2018 годы	<a href="http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/projects/10">http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/projects/10</a>	п. 3.2. Уровень оплаты труда работников бюджетной сферы. п. 4. Создание механизма стимулирования к повышению качества оказания государственных (муниципальных услуг). п.4.2. Координация мероприятий по структурным и институциональным изменениям в отраслях социальной сферы с повышением заработной платы работников бюджетного сектора экономики. Приложение к Программе поэтапного совершенствования систематической оплаты труда при оказании государственных (муниципальных) услуг на 2012–2018 годы

16	Указ Президента Российской Федерации «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» № 599 от 07.05.2012.	<a href="http://www.consultant.ru/law/hotdocs/18505.html">http://www.consultant.ru/law/hotdocs/18505.html</a>	<p><b>Мероприятия в области образования:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) внесение проекта ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (июль 2012 г.);</li> <li>2) утверждение Концепции развития математического образования в РФ (декабрь 2013 г.);</li> <li>3) мониторинг деятельности государственных образовательных учреждений (декабрь 2012 г.);</li> <li>4) реализация мер по эффективности ЕГЭ (декабрь 2012 г.);</li> <li>5) повышение стипендий студентам 1 и 2 курса очного отделения (июнь 2012 г.);</li> <li>6) утверждение ФГОС среднего (полного) общего образования (июль 2012 г.);</li> <li>7) переход на нормативно-подушевое финансирование образовательных программ высшего профессионального образования (июль 2013 г.)</li> </ol>
17	Указ Президента Российской Федерации «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» № 597 от	<a href="http://www.rsr-online.ru/doc/2012_06_25/6.pdf">www.rsr-online.ru/doc/2012_06_25/6.pdf</a>	<p><b>Основные положения:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• увеличение размера реальной заработной платы к 2018 году в 1,4–1,5 раза;</li> <li>• доведение в 2012 году средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений общего образования до средней заработной платы в соответствующем регионе;</li> <li>• доведение к 2013 году средней заработной платы педагогиче-</li> </ul>

	07.05.2012		<p>ских работников дошкольных образовательных учреждений до средней заработной платы в сфере общего образования в соответствующем регионе;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• доведение к 2018 году средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, работников учреждений культуры до средней заработной платы в соответствующем регионе;</li> <li>• повышение к 2018 году средней заработной платы врачей, преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования и научных сотрудников до 200 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе</li> </ul>
18	Послание президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 12.12.12	<a href="http://www.consultant.ru/law/hotdocs/22471.html">http://www.consultant.ru/law/hotdocs/22471.html</a>	<p><b>Основные моменты выступления:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) повышение оплаты труда привлечет в образование, здравоохранение, науку сильных выпускников вузов;</li> <li>2) «нужно вернуть школе безусловную ценность»;</li> <li>3) «система образования должна строиться вокруг сильного, одаренного учителя»</li> </ol>
19	Государственная программа Российской Федерации	<a href="http://www.mai.ru/events/news/detail.php?ELEMENT_ID=35488">www.mai.ru/events/news/detail.php?ELEMENT_ID=35488</a>	I. Общая характеристика сферы реализации Программы, в том числе формулировки основных проблем в указанной сфере и прогноз ее развития:

	«Развитие образования» на 2013-2020		<ul style="list-style-type: none"> <li>– кадры системы образования,</li> <li>– финансовое обеспечение образование,</li> <li>– институциональные и структурные реформы,</li> <li>– кадры системы образования,</li> <li>– прогноз развития сферы образования на период до 2020 года.</li> </ul> <p>II. Приоритеты государственной политики в сфере реализации Программы.</p> <p>III. Общая характеристика мер государственного регулирования в рамках Программы</p>
20	<p>Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30.12.2012 г. № 2620-р об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»</p>	<p><a href="http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=140254">http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=140254</a></p>	<p>I. Изменения в дошкольном образовании.</p> <p>II. Изменения в общем образовании.</p> <p>III. Изменения в дошкольном образовании.</p> <p>IV. Изменения в сфере профессиональной подготовки.</p> <p>V. Изменения в сфере высшего образования.</p> <p>VI. Изменения в сфере науки и техники</p>

21	Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 17.11.2008 г. № 1662-р	<a href="http://www.ifap.ru/ofdocs/rus/rus006.pdf">www.ifap.ru/ofdocs/rus/rus006.pdf</a>	<p>I. Стратегические ориентиры долгосрочного социально-экономического развития:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– вызовы предстоящего долгосрочного периода,</li> <li>– целевые ориентиры.</li> </ul> <p>II. Этапы инновационного развития.</p> <p>III. Развитие человеческого потенциала:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– развитие здравоохранения;</li> <li>– развитие физкультуры и спорта;</li> <li>– развитие образования</li> </ul>
<b>Акты регионального уровня (на примере Челябинской области)</b>			
22	Областная целевая Программа реализации национального проекта «Образование» в Челябинской области на 2009–2012 годы	<a href="http://minobr74.ru/ru/programmy/natsionalnyj-proekt-obrazovanie?download=1164%3Aoblastnaya-tselevaya-programma-realizatsii-pnp-o-v-chelyabinskoj-oblasti-v-2009-2012-gg">http://minobr74.ru/ru/programmy/natsionalnyj-proekt-obrazovanie?download=1164%3Aoblastnaya-tselevaya-programma-realizatsii-pnp-o-v-chelyabinskoj-oblasti-v-2009-2012-gg</a>	Осуществление денежных выплат педагогическим работникам областных государственных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области, на которых возложена функция ведения воспитательной работы с обучающимися в учебной группе, размер и порядок выплаты которых осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников областных государственных образовательных

			учреждений, размерах, порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и других выплат), утвержденным постановлением Правительства Челябинской области
23	Областная целевая программа «Поддержка и развитие дошкольного образования в Челябинской области» на 2010–2014 годы	<a href="http://minobr74.ru/ru/programmy/oblastnye-tselevye-programmy?download=921%3Apostanovlenie-6-p-ot-21-yanvarya-2010-g-ob-oblastnoj-tselevoj-programme-podderzhka-i-razvitie-doshkolnogo-obrazovaniya-v-chelyabinskoj-oblasti-na-2010-2014-gody">http://minobr74.ru/ru/programmy/oblastnye-tselevye-programmy?download=921%3Apostanovlenie-6-p-ot-21-yanvarya-2010-g-ob-oblastnoj-tselevoj-programme-podderzhka-i-razvitie-doshkolnogo-obrazovaniya-v-chelyabinskoj-oblasti-na-2010-2014-gody</a>	Повышение профессионального уровня кадрового состава дошкольных образовательных учреждений. Повышение экономической эффективности системы дошкольного образования
24	Областная целевая программа развития профессионального образования в Челябинской области на 2011–2015 годы	<a href="http://minobr74.ru/ru/programmy/razvitiye-sistemy-nachalnogo-i-srednego-professionalnogo-obrazovaniya-chelyabinskoj-oblasti-na-2010-2012-gg?download=155%3Aprikaz-01-583-ot-27-noyabrya-2009-g-ob-utverzhdenii-vedomstvennoj-tselevoj-programmy-osnovnye-napravleniya-realizatsii-gosudarstvennoj-politiki-v-sisteme-">http://minobr74.ru/ru/programmy/razvitiye-sistemy-nachalnogo-i-srednego-professionalnogo-obrazovaniya-chelyabinskoj-oblasti-na-2010-2012-gg?download=155%3Aprikaz-01-583-ot-27-noyabrya-2009-g-ob-utverzhdenii-vedomstvennoj-tselevoj-programmy-osnovnye-napravleniya-realizatsii-gosudarstvennoj-politiki-v-sisteme-</a>	Развитие кадровых ресурсов региональной системы профессионального образования

		<a href="#">obshchego-obrazovaniya-chelyabinskoj-oblasti-na-2010-2012-gody</a>	
25	Ведомственная целевая программа развития системы начального и среднего профессионального образования Челябинской области на 2012–2014 годы	<a href="http://minobr74.ru/ru/programmy/razvitiya-sistemy-nachalnogo-i-srednego-professionalnogo-obrazovaniya-chelyabinskoj-oblasti-na-2010-2012-gg?download=156%3Avedomstvennaya-tselevaya-programma-razvitiya-sistemy-nachalnogo-i-srednego-professionalnogo-obrazovaniya-chelyabinskoj-oblasti-na-2010-2012-gody">http://minobr74.ru/ru/programmy/razvitiya-sistemy-nachalnogo-i-srednego-professionalnogo-obrazovaniya-chelyabinskoj-oblasti-na-2010-2012-gg?download=156%3Avedomstvennaya-tselevaya-programma-razvitiya-sistemy-nachalnogo-i-srednego-professionalnogo-obrazovaniya-chelyabinskoj-oblasti-na-2010-2012-gody</a>	Создание условий для повышения качества начального и среднего профессионального образования
26	Областной Закон о молодых специалистах	В разработке	

Табл. 2 13 стр поперек

**УСТАВ**  
**ЧЕЛЯБИНСКОЙ ГОРОДСКОЙ ОБЩЕСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**  
**«АССОЦИАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ ЧЕЛЯБИНСКОГО**  
**ГОСУДАРСТВЕННОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА»**

**1. Общие положения**

1.1. Челябинская городская общественная организация «Ассоциация выпускников Челябинского государственного педагогического университета», в дальнейшем именуемая Организация, создана на основании решения учредительного собрания в 2012 г., по инициативе выпускников Челябинского государственного педагогического университета, объединившихся на основе общности интересов для реализации целей, предусмотренных настоящим Уставом. Организация действует на основании Конституции Российской Федерации, Гражданского кодекса Российской Федерации, Федерального Закона «Об общественных объединениях», нормативных и правовых актов Челябинской области, настоящего Устава.

1.2. Организация является городской общественной организацией, основанной на членстве, осуществляющей свою деятельность на территории города Челябинска.

Деятельность Организации основывается на принципах добровольности, равноправия, самоуправления, законности и гласности, а информацию о ее учредительных документах – общедоступной.

1.3. Организация с момента государственной регистрации является юридическим лицом, имеет в собственности обособленное имущество, отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, исполнять обязанности, быть истцом и ответчиком в судах Российской Федерации.

1.4. Организация вправе в установленном порядке открывать рублевые и валютные счета в банках на территории Российской Федерации и за ее пределами.

1.5. Организация имеет печать со своим полным наименованием на русском языке, имеет самостоятельный баланс. Организация вправе иметь штампы и бланки со своим наименованием, а также флаг, эмблему, вымпелы и другую символику, подлежащую регистрации и учету в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.6. Вмешательство в деятельность Организации государственных, общественных или иных органов, кроме специально на то уполномоченных законодательством, не допускается.

1.7. Организация создается без ограничения срока деятельности.

1.8. Полное наименование Организации: Челябинская городская общественная организация «Ассоциация выпускников Челябинского государственного педагогического университета».

Сокращенное наименование Организации: ЧГОО «Ассоциация выпускников ЧГПУ».

1.9. Местонахождение Организации и ее постоянно действующего руководящего органа.

## **2. Цели, виды деятельности и права организации**

2.1. Организация создается с целью содействия развитию Челябинского государственного педагогического университета (далее – Университет), сохранению его лучших традиций, поддержке инициатив преподавателей, студентов, аспирантов, сотрудников и выпускников, направленных на укрепление престижа Университета, а также оказания всемерной помощи выпускникам Челябинского государственного педагогического университета.

Для достижения уставных целей Организация:

2.2. Осуществляет моральную, финансовую, материальную и информационную поддержку Челябинскому государственному педагогическому университету и его выпускникам.

2.3. Главной задачей Организации является объединение всех выпускников вне зависимости от времени окончания университета, места проживания, рода деятельности и занимаемого служебного положения на основе их интереса к современной жизни, проблемам и перспективам развития Челябинского государственного педагогического университета и города Челябинска.

2.4. Организация способствует свободному обмену информацией между ее членами и заинтересованными группами.

2.5. Организация свободно распространяет информацию о своей деятельности, учреждает средства массовой информации и осуществляет издательскую деятельность.

2.6. Организация участвует в выработке решений органов государственной власти и органов местного самоуправления в порядке и объеме, предусмотренном действующим законодательством, выступает с инициативами по вопросам достижения уставных целей Организации.

2.7. Организация представляет и защищает свои права, законные интересы членов Организации в органах государственной власти, органах местного самоуправления, общественных объединениях и некоммерческих организациях.

2.8. Организация осуществляет взаимодействие и сотрудничество с общественными организациями, объединениями и другими структурами для достижения своих целей.

2.9. Организация вступает в международные общественные объединения, приобретает права и несет обязанности, соответствующие статусу этих международных общественных объединений, поддерживает прямые международные контакты и связи, заключает соглашения с иностранными некоммерческими неправительственными объединениями.

2.10. Организация вправе создавать филиалы и открывать представительства на территории Российской Федерации, вступать в ассоциации и союзы общественных объединений.

2.11. Организация способствует реализации научных и практических идей выпускников, аспирантов, соискателей и студентов Челябинского государственного педагогического университета.

2.12. Организация вправе осуществлять предпринимательскую деятельность лишь постольку, поскольку это служит достижению уставных целей, ради которых она создана, в соответствии с этими целями. Предпринимательская деятельность осуществляется в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами Российской Федерации. Организация вправе создавать хозяйственные товарищества, общества и иные хозяйственные организации, а также приобретать имущество, предназначенное для ве-

дения предпринимательской деятельности. Создаваемые хозяйственные товарищества, общества и иные хозяйственные организации вносят в соответствующие бюджеты платежи в порядке и размерах, установленных законодательством Российской Федерации.

2.13. Доходы от предпринимательской деятельности Организации не могут перераспределяться между членами Организации и используются только для достижения уставных целей.

2.14. Виды предпринимательской деятельности Организации:

- оказание консультационных и информационных услуг;
- поиск мест работы и трудоустройство членов Организации;
- приобретение и реализация ценных бумаг.

2.15. Для осуществления поставленных целей и задач Организация может изготавливать и распространять дисконтные карты среди членов и участников Организации.

2.16. Организация в порядке, предусмотренном действующим законодательством, может проводить концерты, выставки, конкурсы, научно-практические конференции, семинары, молодежные фестивали, балы (встречи) выпускников, направленные на сохранение традиций, престижа Университета, на становление качественно нового поколения российских граждан.

2.17. Организация оказывает содействие в трудоустройстве выпускников университета, а также содействие в переподготовке и повышении квалификации молодых специалистов университета.

### **3. Членство в Организации, права и обязанности членов**

3.1. Учредителями и членами Организации могут быть физические лица, достигшие 18 лет граждане Российской Федерации,

иностранные граждане и лица без гражданства, выразившие солидарность с целями Организации, признающие настоящий Устав, уплатившие вступительный взнос, регулярно уплачивающие членские взносы и содействующие деятельности Организации.

3.2. Членами Организации могут быть общественные объединения, являющиеся юридическими лицами, выразившие солидарность с целями Организации, признающие Устав, уплатившие вступительный взнос и регулярно уплачивающие членские взносы, и содействующие деятельности Организации.

3.3. Желающие вступить в члены Организации подают письменное заявление на имя председателя Исполнительного комитета и, после утверждения на заседании Исполнительного комитета и уплаты вступительного взноса, считаются принятыми в члены Организации. Общественные объединения принимаются в члены Организации на основании заявления с приложением соответствующего решения своих руководящих органов и, после утверждения на заседании Исполнительного комитета и уплаты вступительного взноса, считаются принятыми в члены Организации.

3.4. Членам Организации выдается удостоверение члена Организации. Форма удостоверения утверждается Исполнительным комитетом.

3.5. Размер вступительных и членских взносов, а также периодичность уплаты последних, определяется Исполнительным комитетом.

3.6. Члены Организации имеют право:

- участвовать в деятельности Организации;
- избирать и быть избранным в руководящие и иные органы Организации;

- вносить на общее собрание предложения по изменениям и дополнениям в Устав Организации;
- вносить предложения в Исполнительный комитет по вопросам деятельности Организации;
- получать любую информацию о деятельности руководящих и иных органов Организации;
- получать материальную помощь, моральную и информационную поддержку Организации;
- свободно выйти из членства в Организации.

### 3.7. Члены Организации обязаны:

- соблюдать настоящий Устав;
- регулярно уплачивать членские взносы и посещать общие собрания;
- способствовать пополнению денежных средств и иного имущества Организации, кроме членских взносов;
- участвовать в работе (как минимум) одного из направлений деятельности Организации, определенных собранием ее членов;
- выполнять решения Общего собрания.

3.8. Член Организации может быть исключен из ее рядов в связи с невыполнением настоящего Устава, а также в случае неуплаты членских взносов в течение 3 месяцев подряд по решению Исполнительного комитета.

3.9. Член Организации считается выбывшим из нее с момента подачи заявления в Исполнительный комитет Организации.

3.10. Участниками Организации могут быть физические лица (граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства, достигшие 18-летнего возраста) и юридические лица (общественные объединения), выра-

жившие поддержку целям Организации и (или) её конкретным акциям, принимающие участие в её деятельности без обязательного оформления условий своего участия. Участники Организации – физические и юридические лица – имеют равные права и несут равные обязанности.

#### **4. Структура органов управления и функционирования Организации**

Организация имеет следующую структуру:

- Общее собрание.
- Исполнительный комитет.
- Председатель Исполнительного комитета.
- Контрольно-ревизионная комиссия.

#### **5. Порядок формирования и компетенция органов Организации**

##### ***5.1. Общее собрание членов Организации***

5.1.1. Высшим руководящим органом Организации является Общее собрание, которое созывается не реже одного раза в год. Отчетно-перевыборное собрание созывается не реже одного раза в два года. Внеочередное собрание созывается по решению Исполнительного комитета, Контрольно-ревизионной комиссией не менее 1/3 членов Организации.

5.1.2. К исключительной компетенции Общего собрания относятся:

- утверждение Устава Организации, его изменений и дополнений;

- утверждение количественного состава и избрание Исполнительного комитета, Контрольно-ревизионной комиссии сроком на 2 года и досрочное прекращение их полномочий;

- определение приоритетных направлений деятельности;

- утверждение годового отчета и годового бухгалтерского баланса Организации;

- решение о реорганизации и ликвидации Организации;

Вопросы общей компетенции Общего собрания:

- решение вопросов организации предпринимательской деятельности;

- утверждение штатного расписания Организации.

5.1.3. Общее собрание решает любые вопросы, касающиеся деятельности Организации.

5.1.4. Общее собрание считается правомочным, если на нем присутствует более половины его членов. Решения принимаются открытым голосованием. Решения Общего собрания по вопросам исключительной компетенции принимаются квалифицированным большинством в 2/3 голосов, по остальным вопросам – простым большинством голосов.

## **5.2. Исполнительный комитет**

5.2.1. Исполнительный комитет является постоянно действующим руководящим коллегиальным органом Организации и подотчетен Общему собранию.

5.2.2. Исполнительный комитет состоит из 9 членов и избирается сроком на два года.

Исполнительный комитет:

- принимает в члены Организации и исключает из членов Организации;

- ведет списки членов Организации;
- определяет размер вступительных и членских взносов и периодичность их уплаты;
- осуществляет контроль над выполнением решений Общего собрания;
- готовит вопросы для обсуждения на Общем собрании Организации;
- избирает Председателя Исполнительного комитета и его заместителя сроком на два года;
- утверждает смету доходов и расходов и штатное расписание Организации;
- принимает решение об организации предпринимательской деятельности;
- принимает решение о создании филиалов и открытии представительств Организации;
- принимает решение об учреждении хозяйственных организаций в форме акционерного общества, общества с ограниченной ответственностью, обеспечивающих реализацию задач и целей Организации, утверждает их учредительные документы;
- принимает решение об участии и о формах участия в деятельности других общественных объединений и хозяйственных организаций;
- осуществляет текущую деятельность Организации, привлекает экспертов, осуществляет конкретные программы, исходя из определенных Общим собранием приоритетных направлений деятельности;
- проводит мероприятия, способствующие достижению целей Организации;

- не менее чем за 15 дней извещает членов Организации о созыве Общего собрания и организует его проведение;
- ежегодно информирует орган, регистрирующий общественные объединения, о продолжении своей деятельности с указанием места нахождения организации и данных о руководителях Организации в объеме сведений, требуемых законодательством.

5.2.3. К компетенции Исполнительного комитета относится решение иных вопросов деятельности Организации, которые не составляют компетенцию Общего собрания.

5.2.4. Исполнительный комитет собирается на свои заседания по мере необходимости, но не реже 1 раза в квартал. Заседания считаются правомочными при участии в них более половины от общего числа членов Исполнительного комитета. Решения принимаются открытым голосованием простым большинством членов Исполнительного комитета.

5.2.5. Заседания Исполнительного комитета ведет Председатель Исполнительного комитета. В отсутствие Председателя его функции исполняет один из его заместителей. Председатель считается отсутствующим, если он не может исполнять свои обязанности по состоянию здоровья либо вследствие нахождения в отпуске, командировке и т.п.

5.2.6. Протоколы заседаний Исполнительного комитета ведет секретарь, избираемый из членов Исполнительного комитета.

5.2.7. Исполнительный комитет осуществляет права и обязанности юридического лица с момента государственной регистрации Организации.

5.2.8. Члены и Председатель Исполнительного комитета выполняют свои обязанности безвозмездно, за исключением

компенсации расходов, непосредственно связанных с участием в работе Общего собрания Организации.

5.2.9. Члены и Председатель Исполнительного комитета могут избираться на должность неограниченное число раз.

### **5.3. Председатель Исполнительного комитета**

#### **5.3.1. Председатель Исполнительного комитета:**

- осуществляет конкретное оперативное руководство деятельностью Исполнительного комитета;
- осуществляет свою деятельность на общественных началах;
- без доверенности представляет Организацию во взаимоотношениях с государственными, общественными, религиозными и иными организациями в Российской Федерации и за рубежом;
- осуществляет прием и увольнение штатных работников, в том числе главного бухгалтера, заключает с ними трудовые договоры;
- открывает счета в банках и иных кредитных учреждениях;
- вправе назначать на период невозможного исполнения своих обязанностей исполняющего обязанности председателя Исполнительного комитета из числа своих заместителей;
- организует реализацию программ и проектов, утвержденных Общим собранием или Исполнительным комитетом;
- распоряжается имуществом Организации;
- издает приказы и распоряжения по вопросам текущей деятельности Организации;
- решает все вопросы, связанные с деятельностью Организации, кроме тех, что отнесены к компетенции Общего собрания и Исполнительного комитета Организации.

5.3.2. Компетенция заместителей Председателя Исполнительного комитета определяется Исполнительным комитетом.

5.3.3. Председатель Исполнительного комитета избирается из состава Исполнительного комитета простым большинством голосов членов Исполнительного комитета.

#### **5.4. Контрольно-ревизионная комиссия**

5.4.1. Контрольно-ревизионная комиссия состоит из 3 человек – Председателя комиссии и двух членов. Контрольно-ревизионная комиссия избирается сроком на два года.

5.4.2. Контрольно-ревизионная комиссия проводит проверки:

- соблюдения членами Организации и ее органами настоящего Устава;
- состояния финансово-хозяйственной деятельности и её соответствия настоящему Уставу;
- выполнения Исполнительным комитетом и его Председателем решений общего собрания.

5.4.3. Контрольно-ревизионная комиссия вправе потребовать созыва внеочередного Общего собрания членов Организации.

5.4.4. Лица, избранные в состав Контрольно-ревизионной комиссии могут переизбираться неограниченное число раз.

5.4.5. Заседания Контрольно-ревизионной комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

5.4.6. Решения Контрольно-ревизионной комиссии принимаются простым большинством голосов.

## **6. Источники формирования денежных средств и имущества Организации**

6.1. Источниками формирования денежных средств и имущества Организации являются:

- вступительные и членские взносы;
- благотворительные пожертвования в денежной и натуральной форме;
- поступления от предпринимательской деятельности;
- кредиты банков;
- доходы от гражданско-правовых сделок;
- другие, не запрещенные законодательством, поступления.

6.2. Организация может иметь в собственности здания, строения, сооружения, жилищный фонд, транспорт, оборудование, инвентарь, денежные средства, акции, другие ценные бумаги и иное имущество, необходимое для материального обеспечения уставной деятельности Организации.

6.3. В собственности Организации могут также находиться учреждения, издательства, средства массовой информации, создаваемые и приобретаемые за счет средств Организации в соответствии с ее уставными целями.

6.4. Организация отвечает по своим обязательствам всем принадлежащим ей имуществом, на которое в соответствии с действующим законодательством может быть обращено взыскание. Члены Организации не отвечают по обязательствам Организации, равно как и Организация не отвечает по обязательствам членов Организации.

## **7. Порядок внесения изменений и дополнений в Устав Организации**

7.1. Изменения и дополнения в Устав Организации вносятся по решению Общего собрания членов Организации, принятому квалифицированным большинством в две трети голосов.

7.2. Изменения и дополнения, вносимые в Устав Организации подлежат государственной регистрации в порядке и в сроки, предусмотренные действующим законодательством.

7.3. Документы на государственную регистрацию изменений и дополнений либо новой редакции Устава Организации, подаются в течение трех месяцев со дня проведения Общего собрания, утвердившего изменения, дополнения, либо новую редакцию Устава.

## **8. Порядок реорганизации и ликвидации Организации**

8.1. Реорганизация Организации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) осуществляется по решению Общего собрания.

8.2. Организация не может быть реорганизована в хозяйственное товарищество или общество.

8.3. Решение о реорганизации принимают не менее чем две трети голосов от числа присутствующих на Общем собрании членов Организации.

8.4. Имущество Организации переходит после ее реорганизации к вновь возникшим юридическим лицам в порядке, предусмотренном Гражданским кодексом Российской Федерации.

8.5. Ликвидацию Организации осуществляют либо по решению Общего собрания, либо в судебном порядке.

8.6. Решение Общего собрания о ликвидации принимают не менее двумя третями голосов от числа присутствующих на

собрании членов Организации. Этим же решением назначают ликвидационную комиссию по согласованию с органом, осуществляющим государственную регистрацию юридических лиц, и устанавливают в соответствии с действующим законодательством порядок и сроки ликвидации.

8.7. Имущество, оставшееся в результате ликвидации Организации, после удовлетворения требований кредиторов направляют на цели, для достижения которых создана Организация. Очередность удовлетворения требований кредиторов при ликвидации Организации устанавливает действующее законодательство.

8.8. Имущество, оставшееся после ликвидации Организации, не может быть распределено между членами Организации.

8.9. Решение об использовании оставшегося имущества публикуется ликвидационной комиссией в печати.

8.10. Решение о ликвидации Организации направляется в орган, зарегистрировавший Организацию для исключения ее из единого государственного реестра юридических лиц.

## **9. Обязанности Организации**

9.1. Организация обязана:

- соблюдать законодательство Российской Федерации, общепризнанные принципы и нормы международного права, касающиеся сферы деятельности Организации, а также нормы, предусмотренные ее уставом;

- обеспечивать гласность в своей деятельности и обеспечивать доступность ознакомления с отчетом об использовании имущества Организации;

- ежегодно информировать регистрирующий орган о продолжении своей деятельности с указанием действительного ме-

ста нахождения постоянно действующего органа, его названия и данных о руководителях Организации в объеме сведений, включаемых в единый государственным реестр юридических лиц;

- представлять по запросу регистрирующего органа, решения руководящих органов и должностных лиц Организации, а также годовые и квартальные отчеты о своей деятельности в объеме сведений, представляемых в налоговые органы;

- допускать представителей органа, зарегистрировавшего Организацию, на проводимые Организацией мероприятия;

- оказывать содействие представителям органа, зарегистрировавшего Организацию, в ознакомлении с деятельностью Организации, в связи с достижением уставных целей и соблюдением законодательства Российской Федерации.

9.2. Непредставление обновленных сведений для внесения в единый государственный реестр юридических лиц в течение трех лет влечет за собой обращение органа, зарегистрировавшего Организацию, в суд с иском о признании Организации, прекратившей свою деятельность в качестве юридического лица и об исключении из единого реестра юридических лиц.

## **10. Дополнительные положения**

10.1. В соответствии с п. 1.7. Положения об архивном фонде РФ, утвержденным Указом Президента РФ № 552 от 17.03.94, и постановлением № 165 Главы администрации Челябинской области от 9.03.94 Организация проводит необходимую архивную работу, назначает ответственных за сохранность документов и сдачу их в государственный архив.

**ФУНКЦИОНАЛ СУБЪЕКТОВ, СОДЕЙСТВУЮЩИХ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДЫХ  
СПЕЦИАЛИСТОВ – ВЫПУСКНИКОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ВУЗОВ**

<b>Министерство образования и науки Российской Федерации</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Разработка национальных образовательных инициатив (Приоритетный национальный проект «Образование»; Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа») и организация их реализации</li> <li>● Разработка и реализация федеральных целевых программ, предусматривающих в т.ч. поддержку молодых специалистов (Федеральная целевая программа развития образования; ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России»; ФЦП «Социальное развитие села»)</li> <li>● Разработка проектов законодательных и нормативно-правовых документов, предусматривающих меры поддержки молодых специалистов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Разработка и реализация механизмов реализации национальных образовательных инициатив, стратегий, целевых программ, представленных в виде планов, программ, постановлений, государственных контрактов для исполнения на уровне субъектов РФ</li> <li>● Разработка порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений</li> <li>● Организация конкурсов профессионального мастерства для молодых специалистов – выпускников педагогических вузов</li> <li>● Учет количества выпускников педагогических вузов страны, трудоустроившихся в образовательные учреждения</li> </ul>
<b>Федеральные государственные образовательные учреждения высшего профессионального образования (педагогические вузы)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Участие в реализации федеральных целевых программ и планов по реализации национальных образовательных инициатив в части: а) организации стажировочных площадок, ориентированных на регио-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Создание объединений выпускников педагогического вуза для оказания комплексной поддержки молодым специалистам</li> <li>● Учет выпускников педагогического вуза, трудоустроившихся в</li> </ul>

<p>нальную тематику; б) реализации образовательных программ по профессиональной переподготовке педагогических работников и дополнительных профессиональных программ; в) развития объединений (кластеров) профессиональных учреждений на базе педагогических вузов; г) создания на базе педагогических вузов объединений работодателей сферы образования; д) организации общественно-профессиональной аккредитации образовательных программ высшего педагогического образования; е) развития информационной инфраструктуры для закрепления педагогических и научно-педагогических кадров на рабочих местах в системе образования, в т.ч. интернет-порталов, сетевых сообществ для выпускников педагогических вузов – молодых специалистов</p>	<p>образовательные учреждения</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Участие на конкурсной основе в образовательных проектах региональных органов управления образованием</li> <li>• Осуществление вузовского этапа профессиональной социализации студентов как будущих молодых специалистов</li> <li>• Проведение конкурсов профессионального мастерства студентов старших курсов</li> <li>• Обеспечение мер, содействующих трудоустройству выпускников педагогического вуза и их закреплению в образовательных учреждениях</li> </ul>
<p><b>Орган субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере образования (департамент, управление, министерство и др.)</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Организация реализации национальных образовательных инициатив и федеральных целевых программ, предусматривающих поддержку молодых специалистов, в региональной образовательной системе</li> <li>• Разработка и реализация региональных целевых программ, предусматривающих в т.ч. поддержку мо-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Предоставление субсидий на выплату ежемесячных надбавок к заработной плате молодым специалистам муниципальных образовательных учреждений</li> <li>• Предоставление субсидий на оказание помощи молодым специалистам государственных региональных образовательных учреждений</li> </ul>

<p>лодых специалистов</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Организация региональных конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, имеющих стаж работы до 3-х лет</li> <li>• Проведение конкурсного отбора лучших учителей (в т.ч. имеющих стаж до 5-ти лет) и выплата денежного поощрения из средств федерального и регионального бюджетов</li> <li>• Предоставление субсидий на оказание помощи молодым специалистам органами местного самоуправления</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Выплата ежемесячных надбавок к заработной плате молодым специалистам государственных региональных образовательных учреждений</li> <li>• Привлечение перспективных выпускников педагогических вузов для их работы в государственных и муниципальных образовательных учреждениях (в т.ч. на основе целевого набора)</li> </ul>
<p><b>Государственные образовательные учреждения дополнительного профессионального образования</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обеспечение методической поддержки молодых специалистов, работающих в государственных региональных образовательных учреждениях общего, начального и среднего профессионального образования</li> <li>• Организация стажировочных площадок для молодых специалистов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Реализация образовательных программ переподготовки и повышения квалификации молодых специалистов</li> <li>• Организация профессиональных объединений педагогов, работающих в государственных региональных образовательных учреждениях</li> </ul>
<p><b>Государственные региональные образовательные учреждения общего, начального и среднего профессионального образования</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Создание комфортных условий для работы молодых специалистов</li> <li>• Закрепление наставника за молодым специалистом</li> <li>• Осуществление контроля профессиональной деятельности молодого специалиста</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Выдвижение молодого специалиста для участия в конкурсных отборах, конкурсах профессионального мастерства и оказание помощи в подготовке к ним</li> <li>• Привлечение выпускников педагогических вузов для их работы в государственных образова-</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Моральное и материальное стимулирование молодого специалиста</li> </ul>	тельных учреждениях (проведение совместных мероприятий с вузом)
<b>Негосударственные образовательные учреждения</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Создание комфортных условий для работы молодых специалистов</li> <li>• Закрепление наставника за молодым специалистом</li> <li>• Осуществление контроля профессиональной деятельности молодого специалиста</li> <li>• Выдвижение молодого специалиста для участия в конкурсных отборах, конкурсах профессионального мастерства и оказание помощи в подготовке к ним</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Моральное и материальное стимулирование молодого специалиста</li> <li>• Привлечение выпускников педагогических вузов для их работы в негосударственных образовательных учреждениях (проведение совместных мероприятий с вузом)</li> <li>• Заключение договоров на целевое обучение выпускников негосударственного образовательного учреждения в педагогическом вузе</li> </ul>
<b>Муниципальные органы управления образованием</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Организация реализации национальных образовательных инициатив, федеральных и региональных целевых программ, предусматривающих поддержку молодых специалистов, в муниципальной образовательной системе</li> <li>• Разработка и реализация муниципальных целевых программ, предусматривающих в т.ч. поддержку молодых специалистов</li> <li>• Учет количества и движения молодых специалистов, работающих в муниципальных образовательных учреждениях</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Выплата ежемесячных надбавок к заработной плате молодым специалистам муниципальных образовательных учреждений</li> <li>• Предоставление субсидий на оказание помощи молодым специалистам муниципальных образовательных учреждений</li> <li>• Содействие обеспечению жильем молодых специалистов, работающих в муниципальных образовательных учреждениях</li> <li>• Организация муниципальных конкурсов профессионального мастерства педагогических работ-</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проведение конкурсного отбора лучших учителей (в т.ч. имеющих стаж до 5-ти лет) и выплата денежного поощрения из средств местного бюджета</li> </ul>	<p>ников, имеющих стаж работы до 3-х лет</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Заключение договоров на целевое обучение выпускников образовательных учреждений в педагогическом вузе</li> </ul>
<b>Муниципальные методические службы</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обеспечение методической поддержки молодых специалистов, работающих в муниципальных образовательных учреждениях через участие в деятельности районно-городских профессиональных объединений педагогов</li> <li>• Организация и проведение научно-методических мероприятий совместно с педагогически вузом (в т.ч. дистанционно)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Содействие привлечению молодых специалистов к использованию возможностей интернет-портала, организованного педагогическим вузом</li> <li>• Подготовка молодых специалистов к участию в конкурсах профессионального мастерства</li> </ul>
<b>Муниципальные образовательные учреждения дошкольного, общего, специального (коррекционного), дополнительного образования</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Создание комфортных условий для работы молодых специалистов</li> <li>• Закрепление наставника за молодым специалистом</li> <li>• Осуществление контроля профессиональной деятельности молодого специалиста</li> <li>• Моральное и материальное стимулирование молодого специалиста</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Выдвижение молодого специалиста для участия в конкурсных отборах, конкурсах профессионального мастерства и оказание помощи в подготовке к ним</li> <li>• Привлечение выпускников педагогических вузов для их работы в муниципальных образовательных учреждениях (проведение совместных мероприятий с вузом)</li> </ul>

**ФУНКЦИОНАЛ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ  
МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА – ВЫПУСКНИКА  
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА**

Субъект	Функционал по профессиональной социализации молодого специалиста
1	2
Директор образовательного учреждения	<p>Принятие на работу:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– знакомство с документами молодого педагога;</li> <li>– знакомство с личностью молодого педагога (выявление склонностей, интересов, способностей, научных и профессиональных интересов, семейное положение).</li> </ul> <p>Оформление на работу.</p> <p>Знакомство с традициями, обычаями и особенностями образовательного учреждения.</p> <p>Представление на педсовете коллегам.</p> <p>Посещение учебных занятий и внеклассных мероприятий</p>
Наставник	<p>Корректировка индивидуального профессионального маршрута молодого педагога.</p> <p>Совместное составление отдельных конспектов уроков по наиболее трудным темам.</p> <p>Предоставление возможности посещать уроки наставника с последующим их анализом.</p> <p>Оказание методической помощи в выборе наиболее эффективных форм и методов организации урока.</p> <p>Оказание помощи в оформлении документации по работе с классом</p>

1	2
Заместитель директора	<p>Изучение интересов, склонностей и возможностей молодого педагога.</p> <p>Изучение трудностей и проблем, с которыми сталкивается молодой педагог.</p> <p>Предоставление характеристик класса и отдельных учеников, в котором будет работать молодой педагог.</p> <p>Предоставление методической помощи молодому педагогу.</p> <p>Организация методической службы для поддержания и обучения молодого педагога.</p> <p>Составление индивидуального профессионального маршрута молодого педагога (карта профессионального роста), способствующего профессиональному росту молодого педагога.</p> <p>Организация работы наставника из числа опытных педагогов.</p> <p>Посещение и анализ уроков молодого педагога.</p> <p>Создание рабочей зоны (кабинет, методическое техническое оборудование кабинета) и комфортных условий для работы.</p> <p>Составление гибкого режима работы молодого педагога.</p> <p>Вовлечение молодого педагога в деятельность образовательного учреждения.</p> <p>Представление объективных характеристик коллег, которые будут работать с молодым педагогом</p>

## **ПРИМЕРНАЯ ПРОГРАММА РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

### **Цель:**

- создание условий для адаптации молодого специалиста в образовательном учреждении;
- предоставление возможностей для самореализации молодого специалиста, для приобретения ими практических навыков, необходимых для педагогической деятельности;
- закрепление молодых специалистов в коллективе.

### **Задачи:**

- создание атмосферы поддержки в педагогическом коллективе молодым педагогам;
- оказание помощи в приобретении навыков практической деятельности, в планировании и организации учебной деятельности.

### **Основные принципы работы с молодыми специалистами:**

- уважения и доверия;
- систематичности;
- сотрудничества;
- индивидуализации.

### **Основные направления работы:**

- планирование и организация работы по предмету;
- планирование и организация воспитательной работы;
- работа с документацией;
- работа по самообразованию;
- контроль и руководство за деятельностью молодого специалиста;
- психолого-педагогическая поддержка.

### Содержание программы

*Первый год работы молодого специалиста в образовательном учреждении*

<b>Сроки</b>	<b>Программные мероприятия</b>	<b>Ответственный</b>
1	2	3
Август	Собеседование с молодым специалистом	Директор ОУ
	Выбор и назначение наставника	Директор ОУ
	Разработка и утверждение плана работы с молодым специалистом	Наставник Директор ОУ
	Знакомство молодого специалиста с наставником и педагогическим коллективом, с функциональными обязанностями	Директор ОУ Наставник
Сентябрь	Знакомство молодого специалиста с адаптационной папкой	Наставник
	Организация и проведение адаптационного семинара для молодого специалиста	Наставник
	Инструктаж о ведении школьной документации (заполнение, ведение и проверка классных журналов, тетрадей, дневников учащихся)	Зам. директора по УВР Наставник
	Практикум по разработке рабочих программ по предмету, составлению календарно-тематического планирования	Наставник
	Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания ему методической помощи	Наставник Зам. директора по учебно-воспитательной работе
	Участие молодого специалиста в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т.д.	
Октябрь	Практикум по темам «Разработка поурочных планов», «Постановка цели урока, ее достижение и оценка результата»	Наставник

1	2	3
	<p>Изучение методических разработок по подготовке современного урока, составлению конспектов урока</p> <p>Выбор темы по профессиональному самообразованию</p> <p>Обсуждение проблем, с которыми приходится сталкиваться молодому специалисту</p> <p>Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания ему методической помощи</p> <p>Участие молодого специалиста в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т.д.</p>	
Ноябрь	<p>Практикум по изучению личности ученика и классного коллектива</p> <p>Изучение методических разработок «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний», «Возрастные особенности общения с учащимися»</p> <p>Посещение молодым специалистом уроков опытных учителей с их последующим анализом</p> <p>Практикум по темам «Типы, формы уроков», «Контроль знаний, умений и навыков учащихся»</p> <p>Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания ему методической помощи</p>	<p>Зам. директора по воспитательной работе</p> <p>Наставник</p>
	<p>Участие молодого специалиста в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т.д.</p>	
Декабрь	<p>Практикум по теме «Эффективность современного урока»</p> <p>Изучение методических разработок «Самоанализ урока и его виды», «Факторы, влияющие на качество преподавания»</p>	Наставник

1	2	3
	Диагностика профессиональных качеств молодого специалиста	Школьный психолог Наставник
	Обсуждение проблем, с которыми приходится сталкиваться молодому специалисту	Наставник
	Подготовка молодым специалистом отчета по самообразовательной деятельности	
	Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания ему методической помощи	
	Участие молодого специалиста в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т.д.	
Февраль	Практикум по теме «Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе»	Наставник
	Практикум по теме «Здоровьесберегающий подход к ученику (теория, характеристика урока. Анализ урока с позиции здоровьесбережения)»	Зам. директора по учебно-воспитательной работе Наставник
	Психологические тренинги «Учусь строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций»	Школьный психолог
	Посещение молодым специалистом уроков опытных учителей с их последующим анализом	Наставник
	Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания ему методической помощи	
	Участие молодого специалиста в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т.д.	
Март	Практикум по теме «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации разных видов урока»	Наставник

1	2	3
	Изучение методических разработок «Реализация дифференцированного подхода к учащимся», «Исследовательская деятельность учащихся»	
	Посещение молодым специалистом уроков опытных учителей с их последующим анализом	
	Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания ему методической помощи	
	Участие молодого специалиста в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т.д.	
Апрель	Открытые уроки молодого специалиста	Наставник
	Выступление-презентация по теме профессионального самообразования	Зам. директора по учебно-воспитательной работе Наставник
	Участие молодого специалиста в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т.д.	Наставник
Май	Подготовка отчетов молодым специалистом	Зам. директора по учебно-
	Оформление документации	но-воспитательной работ. Наставник
	Участие молодого специалиста в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т.д.	Наставник

*Второй и третий год работы молодого специалиста  
в образовательном учреждении*

<b>Направления взаимодействия</b>	<b>Коллективное мероприятие, проводимое в образовательном учреждении</b>	<b>Субъекты оценивания</b>
1	2	3
Учебное	Проведение межпредметных учебных занятий (проведение занятий вместе с другими учителями)	Руководитель методического объединения Наставник
	Организация и проведение предметных олимпиад	Руководитель методического объединения Зам. директора ОУ Наставник
Воспитательное	Организация и проведение общешкольных конкурсов, праздников	Зам. директора ОУ Наставник
	Участие в работе над школьной газетой	Зам. директора ОУ Наставник
Научно-методическое	Участие в разработке проблемы методического объединения	Руководитель методического объединения Наставник
	Участие в разработке проблемы, над решением которой работает коллектив образовательного учреждения	Зам. директора ОУ Руководитель методического объединения Наставник
	Участие в конференциях, семинарах, круглых столах и др.	Зам. директора ОУ Директор ОУ Наставник

1	2	3
	Участие в грантах	Зам. директора ОУ Директор ОУ Наставник
Межличностное	Совместная деятельность с психологом	Психолог Зам. директора ОУ
	Совместная деятельность с социальным педагогом	Социальный педагог Зам. директора ОУ
	Совместная деятельность с валеологом	Валеолог Зам. директора ОУ
Самосовершенствование	Прохождение курсов повышения квалификации (повышение категории)	Директор ОУ Зам. директора ОУ Руководитель методического объединения Наставник

# **ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЩЕСТВЕННОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ ПО ПОДДЕРЖКЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет:

- принцип формирования, цели и задачи, права и обязанности Общественного объединения по поддержке молодых специалистов сферы образования (далее – Общественное объединение);
- структуру Общественного объединения, порядок формирования его руководящего органа и порядок принятия этим органом решений по вопросам поддержки молодых специалистов;
- принципы организационного и финансового обеспечения деятельности Общественного объединения.

1.2. Под общественным объединением понимается добровольное, самоуправляемое, некоммерческое формирование, созданное по инициативе специалистов сферы образования, объединившихся на основе общности интересов для реализации общей цели.

1.3. Общественное объединение образуется в целях согласования деятельности органов управления образованием, образовательных учреждений и их руководителей, педагогических коллективов по поддержке молодых специалистов в процессе их профессиональной социализации.

1.4. Общественное объединение создается без ограничения срока деятельности.

1.5. Общественное объединение ориентировано на решение кадровых проблем в сфере образования.

1.6. Деятельность Общественного объединения основывается на принципах добровольности, равноправия, самоуправления, открытости и законности.

1.7. Общественное объединение является недокументальным (свободным), региональным, централизованным объединением.

1.8. Общественное объединение в своей деятельности руководствуется Конституцией РФ, федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ в сфере образования, а также настоящим Положением.

## **2. Задачи и виды деятельности общественного объединения**

2.1. Основными задачами Общественного объединения являются:

- привлечение внимания педагогической общественности, работодателей, представителей органов управления образованием к проблеме профессиональной социализации молодых специалистов и их закрепления в профессии;
- обеспечение своевременной помощи молодым специалистам в их педагогической деятельности;
- сбор, изучение и обобщение информации об условиях деятельности молодых специалистов – членов Общественного объединения;
- участие в разработке концепций, программ, образовательных инноваций, способствующих оптимизации деятельности молодых специалистов;
- участие в информировании педагогического сообщества о деятельности Общественного объединения, в том числе через средства массовой информации, и в публичном об-

суждении вопросов, касающихся поддержки молодых специалистов;

- участие в разработке законодательных инициатив по совершенствованию законодательной и нормативной базы образования в области поддержки молодых специалистов на федеральном уровне и уровне субъектов РФ;

- организация мастер-классов, стажировок, проведение лабораторий, семинаров, консультаций в целях повышения квалификации молодых специалистов;

- проведение конференций, семинаров, круглых столов, деловых встреч и т.д. в целях обобщения продуктивного опыта поддержки молодых специалистов;

- осуществление общественного контроля работы образовательных учреждений с молодыми специалистами, обеспечивающей их профессиональное продвижение и интенсивность процесса профессиональной социализации.

2.2. Для достижения целей, предусмотренных настоящим Положением, Общественное объединение осуществляет следующие виды деятельности:

- устанавливает и поддерживает связи с молодыми специалистами, работающими на территории области;

- устанавливает и осуществляет связи с другими организациями и органами управления образованием для достижения целей, предусмотренных настоящим Положением;

- участвует в разработке и реализации социально-экономических программ в сфере образования, направленных на улучшение условий работы молодых специалистов;

- объединяет усилия лиц всех социальных групп, направленные на поддержку молодых специалистов;

- разрабатывает пути и средства взаимодействия с молодыми специалистами, направленные на их закрепление в профессии и профессиональную социализацию.

- содействует саморегуляции регионального рынка труда в сфере образования;

- оказывает всемерную помощь в консолидации педагогической общественности в поддержке молодых специалистов;

- оказывает поддержку развитию образовательной сферы;

- осуществляет информационное обеспечение деятельности Общественного объединения по поддержке молодых специалистов;

- организует и проводит массовые мероприятия и акции.

2.3. Взаимодействие Общественного объединения с другими субъектами публичной активности (органы власти, частный сектор) осуществляется по следующим направлениям:

- выработка и продвижение социально значимых инициатив;

- оказание социальных услуг;

- осуществление гражданского контроля;

- осуществление коммуникации между властными органами и обществом;

- отстаивание общественно значимых интересов и прав молодых специалистов через адвокацию – процесс мобилизации участия граждан с целью осуществления изменений в политике, программах или способах действия государственной власти или любого другого сектора общества. Действия по адвокации интересов молодых специалистов:

- ✓ выступления, привлекающие внимание к проблемам молодых специалистов;

- ✓ разъяснение сути проблем лицам, ответственным за принятие решений;
- ✓ оказание общественного влияния на процесс принятия решений;
- ✓ обеспечение прозрачности принятия решений путем разъяснения того, каким образом и какие решения принимаются;
- ✓ обеспечение отчетности лиц, ответственных за принятие решений.

### **3. Состав и органы управления общественного объединения**

3.1. Общественное объединение формируется на основе добровольного участия в его деятельности специалистов сферы образования.

3.2. В состав Общественного объединения входят председатель Общественного объединения, заместители председателя Общественного объединения, секретарь и члены Общественного объединения, которые принимают участие в его работе на общественных началах.

3.3. Органами управления Общественного объединения являются:

- общее собрание членов Общественного объединения;
- председатель Общественного объединения.

3.4. Председатель Общественного объединения, его заместители и секретарь избираются из состава Общественного объединения на организационном заседании путем открытого голосования.

3.5. Состав членов Общественного объединения и сведения о них содержатся в Реестре членов Общественного объединения. Держателем Реестра членов Общественного объедине-

ния является секретарь, в обязанности которого входит внесение записей в указанный Реестр и исключение записей из него.

#### **4. Права и обязанности общественного объединения и его членов**

4.1. Общественное объединение для выполнения возложенных на него задач имеет право:

- самостоятельно разрабатывать планы и программы своей деятельности;
- проводить конференции, собрания членов Общественного объединения; реализовывать программы, проекты и мероприятия, отнесенные настоящим Положением к его целям и задачам;
- поддерживать прямые контакты и связи с молодыми специалистами и представителями педагогического сообщества;
- запрашивать и получать информацию о мероприятиях органов управления образованием по поддержке молодых специалистов;
- запрашивать и получать информацию от образовательных учреждений о педагогической деятельности молодых специалистов;
- вносить органам управления образованием предложения по поддержке молодых специалистов;
- создавать по вопросам, отнесенным к компетенции Общественного объединения, комиссии и рабочие группы, в состав которых могут входить по согласованию руководители образовательных учреждений, представители педагогической общественности, органов управления образованием;
- ходатайствовать перед органами управления образованием и работодателями об оказании молодым специали-

стам – членам Общественного объединения материальной поддержки, изменении условий профессиональной занятости, повышении квалификации, поощрении;

- пропагандировать свою деятельность и распространять информацию о ней.

#### 4.2. Общественное объединение обязано:

- соблюдать законодательство РФ, общепризнанные нормы, касающиеся сферы его деятельности, а также нормы, предусмотренные его уставом и иными учредительными документами;

- ежегодно публиковать отчет об использовании своего имущества или обеспечивать доступность ознакомления с указанным отчетом;

- оказывать содействие представителям органов управления образованием в ознакомлении с деятельностью Общественного объединения в связи с достижением уставных целей и соблюдением законодательства РФ.

#### 4.3. Член Общественного объединения имеет право:

- входить в состав руководящего органа Общественного объединения;

- получать информацию о деятельности руководящего органа и структурных подразделений Общественного объединения;

- вносить в руководящий орган Общественного объединения предложения по совершенствованию его работы, работы руководящего органа и структурных подразделений;

- вносить добровольные благотворительные денежные взносы, делать пожертвования (без ограничения их размера) на обеспечение деятельности Общественного объединения;

- обращаться в руководящие органы Общественного объединения за содействием в защите своих прав и законных интересов;

- пользоваться всеми видами творческой, консультационной, методической, правовой и материальной помощи, организуемой Общественным объединением или при его содействии;

- по своему усмотрению выходить из состава Общественного объединения;

- участвовать во всех общественных мероприятиях, проводимых самим Общественным объединением либо другими лицами;

- передавать имущество в собственность Общественного объединения.

4.4. Член Общественного объединения обязан:

- участвовать в решении задач Общественного объединения;

- выполнять решения и поручения руководящего органа Общественного объединения;

- содействовать поддержке молодых специалистов в их профессиональной социализации.

## **5. Общее собрание членов общественного объединения**

5.1. Высшим органом управления Общественного объединения является Общее собрание членов, основной функцией которого является обеспечение соблюдения Общественным объединением целей, в интересах которого оно было создано.

5.2. К исключительной компетенции Общего собрания членов относится решение следующих вопросов:

- определение приоритетных направлений деятельности Общественного объединения;

- избрание Председателя и досрочное прекращение его полномочий;

- реорганизация и ликвидация Общественного объединения.

5.3. Общее собрание членов проводится не реже одного раза в квартал.

5.4. Общее собрание членов может быть очередным или внеочередным.

5.5. Очередное Общее собрание членов созывается Председателем. Внеочередное заседание Общего собрания членов созывается Председателем по собственной инициативе, а также по инициативе простого большинства членов Общественного объединения.

5.6. Перед открытием Общего собрания членов проводится регистрация прибывших членов Общественного объединения.

5.7. Председательствует на Общем собрании членов Председатель Совета, а в его отсутствие – один из членов Общественного объединения, уполномоченный распоряжением Председателя.

5.8. На Общем собрании членов ведется протокол, который подписывается председательствующим и секретарем. В протоколе Общего собрания членов указываются дата и место его проведения, порядковый номер Общего собрания членов, число членов Общественного объединения, присутствовавших на Общем собрании членов, вопрос повестки дня и фамилия докладчика (содокладчиков), список выступивших по каждому вопросу, принятые решения и результаты голосования. К протоколу заседания прилагаются проекты решений, принятые решения.

5.9. Решение Общего собрания членов принимается большинством голосов членов, присутствующих на собрании.

## **6. Председатель общественного объединения**

6.1. Единоличным исполнительным органом Общественного объединения является Председатель, подотчетный Общему собранию членов.

6.2. Избрание Председателя и досрочное прекращение его полномочий осуществляется Общим собранием членов Общественного объединения.

6.3. Председатель осуществляет текущее руководство деятельностью Общественного объединения, в том числе:

- созывает очередное или внеочередное Общее собрание членов Общественного объединения;
- принимает меры по реализации решений Общего собрания членов;
- действует от имени Общественного объединения;
- представляет интересы Общественного объединения в органах управления образованием;
- осуществляет иные действия, необходимые для достижения целей Общественного объединения.

## **7. Имущество и порядок деятельности общественного объединения**

7.1. Источниками формирования имущества Общественного объединения являются:

- регулярные и единовременные поступления от членов Общественного объединения;
- добровольные имущественные взносы и пожертвования;
- выручка от реализации товаров, выпущенной членами Общественного объединения литературы и оказания услуг;
- другие, не запрещенные законом поступления.

7.2. Полученная Общественным объединением прибыль не подлежит распределению между членами Общественного

объединения, а используется для финансирования конкретных мероприятий и программ Общественного объединения.

7.3. Порядок деятельности Общественного объединения и вопросы внутренней организации его работы определяются регламентом, утверждаемым Общественным объединением.

7.4. Заседания Общественного объединения ведет Председатель Общественного объединения или по его поручению один из его заместителей.

7.5. Решения Общественного объединения носят рекомендательный характер.

7.6. Заседания Общественного объединения проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.

7.7. Решения Общественного объединения оформляются протоколом, который подписывает Председатель Общественного объединения или его заместитель, председательствовавший на заседании.

7.8. Информация о повестке дня заседания Общественного объединения размещается в информационных системах общего пользования не позднее чем за 10 дней до дня заседания.

7.9. Информация о решениях, принятых Общественным объединением, размещается в информационных системах общего пользования.

## **8. Порядок реорганизации, преобразования и ликвидации общественного объединения**

8.1. Общественное объединение может быть реорганизовано в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

8.2. Решение о реорганизации Общественного объединения принимается в порядке, предусмотренном настоящим По-

ложением, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

8.3. Общественное объединение вправе преобразоваться в общественную организацию (объединение) или автономную некоммерческую организацию, а также в хозяйственное общество в случаях и порядке, которые установлены федеральным законом.

8.4. Решение о преобразовании Общественного объединения принимается Общим собранием членов Общественного объединения единогласно.

8.5. При реорганизации (преобразовании) Общественного объединения все документы передаются в соответствии с установленными правилами его правопреемнику.

8.6. Общественное объединение может быть ликвидировано на основании и в порядке, которые предусмотрены действующим законодательством.

8.7. Решение о ликвидации Общественного объединения принимается в порядке, предусмотренном настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

8.8. При ликвидации Общественного объединения документы постоянного хранения, имеющие научно-историческое значение, передаются на хранение в архивы.

## **9. Порядок внесения изменений и дополнений**

9.1. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся по решению Общего собрания членов Общественного объединения.

9.2. Изменения и дополнения, внесенные в настоящее Положение приобретают силу для третьих лиц в соответствии с действующим законодательством.

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
О МУНИЦИПАЛЬНОМ МЕТОДИЧЕСКОМ ОБЪЕДИНЕНИИ  
МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ**

**1. Общие положения**

1.1. Муниципальное методическое объединение молодых специалистов (ММОМУ) является структурным подразделением методической службы городского отдела образования, осуществляющим проведение учебно-воспитательной, методической, опытно-экспериментальной и внеклассной работы, работы по предметам общеобразовательного учреждения.

1.2. ММОМУ – элемент муниципальной методической системы, объединяющий педагогических работников имеющих стаж менее трех лет.

1.3. ММОМУ в своей деятельности руководствуются Законом РФ «Об образовании», Конституцией РФ, указами Президента РФ, решениями Правительства РФ, Конвенцией о правах ребенка, нормативными, распорядительными, распорядительными и инструктивными документами региональных и муниципальных органов управления образованием, нормативными документами, регламентирующими деятельность муниципальной методической службы, настоящим положением.

1.4. ММОМУ осуществляет свою деятельность во взаимодействии с учреждениями образования, институтом повышения квалификации работников образования, профессиональными ассоциациями педагогов и научными учреждениями и работает по плану, утвержденному отделом образования муниципалитета.

1.5. Количество методических объединений в составе ММОМУ определяется, исходя из необходимости комплексного решения поставленных перед муниципальной методической службой задач.

1.6. ММОМУ работает согласно утвержденному плану.

1.7. ММОМУ строит свою работу на принципах демократии, гласности, уважения и учета интересов всех его членов.

1.8. ММОМУ проводит свои заседания один раз в месяц. Место работы ММОМУ определяет его руководитель по согласованию с администрацией образовательного учреждения в соответствии с планом работы ММОМУ. Постоянный день и время встречи определяется в начале учебного года руководителем ММОМУ по согласованию с его участниками.

1.9. По каждому из обсуждаемых на заседании ММОМУ вопросов принимаются рекомендации, которые фиксируются в тетради протоколов. Рекомендации подписываются руководителем ММОМУ. Между заседаниями организуется межсекционная работа.

1.10. ММОМУ имеет базовый информационно-методический фонд (кабинет), который ежегодно пополняется материалами из опыта работы, а также совместными разработками членов ММОМУ.

## **2. Цели, задачи и функции ММОМУ**

2.1. Цель ММОМУ – способствовать росту профессиональной компетентности молодых учителей города, включающей:

➤ профессионально-методическую грамотность, владение основными понятиями и законами в преподаваемых дисциплинах;

- владение базовыми методическими приемами, алгоритмами действий;
- владение методами научного познания мира, проведение наблюдений и опытов, обработка результатов экспериментальных работ;
- умения вырабатывать у учащихся способность определять и понимать роль предметов в мире, в котором они живут;
- умение понимать и преодолевать противоречия, адаптироваться к изменениям, происходящим в обществе, предпринимать внутренние усилия для постоянного самосовершенствования;
- использование мультимедиа технологий в преподавании предмета.

## 2.2. Задачи ММОМУ:

- ознакомление молодых учителей с нормативными документами Министерства образования РФ научно-методическими идеями, методическими рекомендациями по предмету;
- организация и методическое обеспечение непрерывного повышения квалификации молодых учителей, содействие их творческому росту, профессиональной самореализации, самостоятельной познавательной деятельности, основанной на усвоении способов приобретения знаний из различных источников информации;
- изучение, анализ и оценка результативности учебно-воспитательного процесса и состояния методической работы в учреждениях образования, обобщение и распространение педагогического опыта;
- формирование имиджа современного учителя через профессиональное конкурсное движение;

- создание системы информационно-методической поддержки, внедрение нового и обновленного содержания образования, использование новых педагогических технологий и средств обучения, современными информационными технологиями и аппаратными средствами для расширения профессиональных контактов, обеспечения поисков новейшей информации;

- ускорение процесса профессиональной и социальной адаптации молодых учителей в образовательных учреждениях;

- удовлетворение потребности молодых учителей в непрерывном образовании, оказание им помощи в преодолении профессиональных затруднений;

- оказание помощи молодым учителям во внедрении современных подходов и передовых педагогических технологий в образовательный процесс и повышении уровня информационно-методологической культуры;

- пропаганда педагогического мастерства опытных учителей и воспитателей и оказание помощи в совершенствовании знаний методики и педагогики;

- способствование формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого учителя;

- выявление профессиональных, методических проблем в учебном процессе начинающих учителей и содействие их разрешению;

- ознакомление с современными образовательными технологиями;

- формирование навыков в проведении диагностики и самодиагностики;

- организация и проведение научно-методической работы по проблемам современного образования, проведение различно-

го уровня методических семинаров, конференций, выставок с привлечением интеллектуального потенциала молодых учителей.

2.3. Реализация задач ММОМУ осуществляется посредством выполнения следующих функций:

- координационной,
- методической,
- информационной,
- организационно-массовой,
- аналитической,
- исследовательской,
- стимулирующей.

### **3. Руководство ММОМУ**

3.1. Руководителем ММОМУ может быть педагог, имеющий I или высшую квалификационную категорию, работающий по специальности не менее пяти лет.

3.2. Руководитель ММОМУ назначается приказом начальника Управления образования городской администрации из числа наиболее опытных педагогов.

3.3. Руководитель методического объединения создает условия для реализации цели и задач объединения:

- планирует работу ММОМУ;
- анализирует деятельность методических объединений, входящих в состав ММОМУ;
- организует работу по выявлению типичных трудностей молодых учителей – участников ММОМУ.
- организует работу по изучению нормативной документации и методической литературы;

- создает условия для разрешения трудностей молодых учителей в профессиональной деятельности;
- принимает участие в организации и проведении городских мероприятий; принимает участие в формировании заказа на курсовую подготовку, оформляет документацию ММОМУ;
- несет ответственность за работу ММОМУ.

#### **4. Основные направления деятельности ММОМУ**

- организация работы молодых учителей по изучению образовательных стандартов по предмету и выработка единых требований к оценке результатов освоения программ;
- освоение нового содержания, технологий и методов педагогической деятельности по своему направлению работы;
- пропаганда современных достижений науки и передового педагогического опыта;
- консультирование и оказание необходимой помощи молодым учителям в вопросах использования нормативной и методической документации, программного обеспечения, организации инновационной деятельности;
- анализ образовательной деятельности по предметам;
- организация открытых уроков, занятий, мастер-классов по определённой теме с целью ознакомления с методическими разработками по своему направлению работы;
- создание условий для доступа педагога к различным каналам методического и научного обеспечения;
- участие в проведении смотров кабинетов, конкурсов профессионального мастерства;

- участие в организации и проведении городского этапа предметных олимпиад, интеллектуальных и творческих конкурсов учащихся;

- организация внешкольной работы с учащимися по направлению деятельности;

- рассмотрение вопросов организации, руководства и контроля исследовательской работы учащихся;

- изучение и обсуждение методики проведения отдельных видов занятий;

- изучение новых образовательных технологий, анализ их эффективности;

- изучение новых учебных программ;

- совершенствование методики проведения различных видов занятий и их учебно-методического и материально-технического обеспечения;

- изучение нормативной и методической документации в системе образования;

- анализ авторских программ и методик;

- изучение продуктивного педагогического опыта;

- изучение вопросов контроля качества знаний учащихся по учебным предметам.

## **5. Формы работы ММОМУ**

### **5.1. Индивидуальные формы:**

- самообразование,

- посещение и анализ урока,

- наставничество,

- индивидуальные консультации,

- обобщение собственного опыта,

- анкетирование, сбор и обобщение материала,
- самоанализ,
- уроки.

#### 5.2. Коллективно-групповые формы:

- конференция,
- круглый стол,
- теоретический семинар,
- семинар-практикум,
- творческие группы,
- школа молодого учителя,
- деловые игры,
- Творческие отчеты, презентации
  - методическая неделя,
  - педагогические чтения,
  - методическая выставка,
  - «мозговой штурм»,
  - панорама педагогических идей,
  - эстафета педагогического мастерства,
  - «методический ринг»,
  - взаимопосещение уроков и мероприятий,
  - методические «посиделки» и др.

### **6. Содержание работы ММОМУ**

6.1. Содержание работы ММОМУ определяется законодательными актами в области образования РФ, содержанием инноваций в области психолого-педагогической науки и преподавания учебных предметов.

6.2. Совместно с работниками отдела образования анализирует состояние учебной, воспитательной, методической

работы в учреждениях образования, оказывает помощь в совершенствовании деятельности молодых учителей.

6.3. Проводит работу по выявлению образовательных потребностей педагогических кадров, содействует созданию организационно-педагогических условий для их реализации в организации методической работы.

6.4. Обеспечивает оперативную консультативную помощь молодым учителям по проблемам профессиональной деятельности, организации и содержания учебно-воспитательного процесса, методической работы.

6.5. Проводит систематическую работу по обеспечению молодых учителей информацией об основных направлениях развития образования, издании и использовании в учебно-воспитательном процессе научной, учебной и учебно-методической литературы по проблемам обучения и воспитания, о разработке и внедрении новых педагогических технологий и средств обучения.

6.6. Изучает запросы молодых учителей, обобщает предложения учреждения образования и оказывает им содействие в обеспечении учебной и учебно-методической литературой.

6.7. Организует и оказывает методическую поддержку молодым учителям в инновационной деятельности, проведения опытно-экспериментальной работы, участвует в экспертной оценке проектов учебных планов и программ по общеобразовательным предметам, учебно-методических комплексов, а также оказывает помощь руководителям учреждений образования в подготовке молодых учителей к аттестации.

6.8. Обобщает и создает банк педагогического опыта, проводит информационно-библиографическую работу.

6.9. Методическая работа с молодыми учителями осуществляется в индивидуальных и групповых формах (консультирование, стажировка, проведение: занятий в творческих группах, методических, профессионально-педагогических объединениях, организационно-деятельностных и других видов игр; научно-практических конференций и семинаров; конкурсов профессионального мастерства и др.).

## **7. Права и обязанности членов ММОМУ**

7.1. Члены ММОМУ имеют право:

- вносить предложения по организации методической работы в городе и районе;
- вносить предложения по изучению, обобщению и распространению передового педагогического опыта в городских образовательных учреждениях;
- быть рекомендованными для участия в образовательных проектах регионального и муниципального уровня;
- ставить вопрос о публикации материалов об инновационном педагогическом опыте, накопленном в методическом объединении;
- выдвигать от ММОМУ учителей для участия в конкурсах «Педагогический дебют» и «Учитель года»;
- выдвигать от методического объединения учителей на получение гранта в рамках реализации национального проекта «Образование»;
- анализировать результаты своей работы и работы коллег;
- самостоятельно планировать работу в соответствии с основными направлениями развития образования и образовательными потребностями педагогических кадров;

- разрабатывать новые технологии, формы и методы работы;
- в качестве поощрения за творческую и результативную работу быть отмеченными соответствующим приказом.

#### 7.2. Члены МО обязаны:

- участвовать в заседаниях ММОМУ, практических семинарах и других мероприятиях, проводимых по плану ММОМУ;
- участвовать и самостоятельно способствовать обновлению содержания форм и методов обучения и воспитания;
- совершенствовать свое педагогическое мастерство, принимать активное участие в работе ММОМУ, подготовке педсоветов и методических конференций.

### **8. Документация ММОМУ**

ММОМУ должно иметь следующие документы и материалы:

- Приказ об открытии ММОМУ.
- Положение о ММОМУ.
- Анализ работы за прошедший год.
- Тема методической работы, ее цель работы, приоритетные направления и задачи на новый учебный год.
- План работы ММОМУ на текущий учебный год.
- План-сетка работы ММОМУ на каждый месяц.
- Банк данных об учителях ММОМУ: количественный и качественный состав (возраст, образование, специальность, преподаваемый предмет, общий стаж и педагогический, квалификационная категория, награды, домашний телефон).
- График проведения совещаний, конференций, семинаров, круглых столов, творческих отчетов, деловых игр и т.д. в ММОМУ.
- Перспективный план аттестации учителей ММОМУ.

- График прохождения аттестации учителей ММОМУ на текущий год.

- Перспективный план повышения квалификации учителей ММОМУ.

- График повышения квалификации учителей ММОМУ на текущий год.

- Адреса педагогического опыта.

- Сведения о профессиональных потребностях учителей ММОМУ.

- Программы (авторские по предмету, факультативов, кружков).

- Информация об учебных программах и их учебно-методическом обеспечении по учебным предметам.

- Календарно-тематическое планирование (по учебным предметам, по индивидуальным, факультативным занятиям, кружкам по предметам).

- План работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами в ММОМУ.

- План проведения методической недели.

- Программы (авторские).

- Информация об учебных программах и их учебно-методическом обеспечении по предмету.

- Результаты контроля (экспресс, информационные и аналитические справки, диагностика).

- Протоколы заседаний ММОМУ.

## **9. Критерии оценки работы ММОМУ**

- Рост удовлетворенности молодых учителей собственной деятельностью.

- Высокая заинтересованность молодых учителей в творчестве и инновациях.
- Положительная динамика качества обучения.
- Владение молодыми учителями современными методами обучения и воспитания.
- Своевременное обобщение и распространение передового педагогического опыта.

## **10. Финансирование ММОМУ**

10.1. Финансирование деятельности ММОМУ осуществляется городской администрацией.

10.2. Оплата труда руководителей ММОМУ осуществляется исходя из ставок заработной платы, установленных для методистов высшей квалификационной категории в диапазоне от 0,3 до 1 ставки в месяц в зависимости от объема работы.

10.3. Начисление заработной платы руководителям ММОМУ осуществляется ежемесячно соответствующим учреждением городского подчинения на основании фактически отработанного времени в течение календарного года.

## **11. Заключительные положения**

11.1. Решения и рекомендации ММОМУ в пределах их полномочий служат основанием для приказов и распоряжений.

11.2. ММОМУ постоянно информирует педагогических работников учреждений образования о ходе и результатах своей деятельности.

## ПРИЛОЖЕНИЕ

### **Программа деятельности методического объединения по профессиональной социализации молодых педагогов**

**Целью** деятельности методического объединения является научно-методическое сопровождение процесса профессиональной социализации молодых педагогов.

**Задачи** деятельности методического объединения:

- 1) поддержка в развитии профессионально-ценностных ориентаций молодых педагогов;
- 2) помощь в формировании предметно-профессиональной компетентности молодого педагога;
- 3) помощь в овладении научно-методическими знаниями, умениями;
- 4) развитие социально-психологической компетентности молодого педагога;
- 5) развитие личностного потенциала молодого педагога.

**Сроки и формы** реализации программы: в течение трех лет организуются по две методические сессии ежегодно в период осенних и весенних каникул. Методические сессии предполагают лекции, семинары, мастер-классы, тренинги, проектирование, деловые игры, открытые занятия, выставки литературы и методических материалов и т.п.

**Кадровое обеспечение** программы: преподаватели Челябинского государственного педагогического университета, лучшие педагоги, сотрудники управления образования г. Челябинска и области.

**Методическое обеспечение** программы: интернет-портал ЧГПУ для молодых педагогов.

**Виды отчетности** участников методического объединения: пакет нормативно-правовых актов, регулирующих деятельность молодого педагога; модераторство родительского форума; ведение электронных дневников; взаимодействие с учениками посредством электронной почты; администрирование интернет-страницы в своей школе; создание собственного банка данных воспитательных и внеурочных мероприятий; проект работы по здоровьесбережению учащихся своего класса.

### **Учебно-тематический план работы методического объединения**

№ п/п	Тема	Кол-во часов		Сроки проведения
		теор.	практ.	
1	Нормативно-правовые основы деятельности молодого педагога	10	8	Ноябрь 2012
2	Здоровье молодого педагога как условие успешности, его профессиональной деятельности	6	12	Март 2013
3	Общение в профессиональной деятельности педагога	6	12	Ноябрь 2013
4	Профессионально-педагогическое сетевое взаимодействие	6	12	Март 2014
5	Социально-педагогическая деятельность молодого педагога с семьей	8	10	Ноябрь 2014
6	Социализация и воспитание ребенка в современной школе	6	12	Март 2015

**Итого: 108 часов**

## СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### *Направления программы*

*1. Профессионально-ценностные ориентации молодых педагогов.*

Данное направление предполагает развитие терминальных и инструментальных ценностей профессиональной деятельности на основе сформированной системы общечеловеческих ценностей, в ряду которых сопереживание, милосердие, ответственность, альтруизм, трудолюбие, добросовестность, ответственность, инициативность и т.п. Реализация данного направления осуществляется через встречи, мастер-классы, «круглые столы», дискуссионные центры с ведущими педагогами города и области; участие в конкурсах профессионального мастерства для молодых педагогов муниципального, регионального, федерального уровней; освещение деятельности педагогов (в том числе и молодых) в средствах массовой информации (в том числе на интернет-портале); участие в научно-исследовательской деятельности и т.п.

*2. Формирование предметно-профессиональной компетентности молодого педагога.*

Это направление программы ориентировано на формирование постоянно развивающейся системы предметно-профессиональных знаний, умений, навыков (конкретная сфера научного знания, педагогика, психология, нормативно-правовая база образования), являющихся основой предметно-профессио-

нальной компетентности педагога. Реализуется это направление посредством организации самостоятельной работы молодых педагогов (в том числе на интернет-портале «Молодому педагогу»); участия в работе методических семинаров; создания системы консультативной помощи молодым специалистам; участия в научно-практических конференциях разного уровня; посещения открытых занятий опытных педагогов и т.п.

*3. Научно-методическое обеспечение деятельности педагога.*

Это направление призвано помочь молодому педагогу в формировании устойчивой системы научно-методических знаний в сфере обучения и воспитания ребенка (методика преподавания, воспитания), в овладении соответствующими методами и технологиями, позволяющими решать диагностические, обучающие, воспитывающие и коррекционно-развивающие задачи. Реализация направления в основном базируется на активных формах обучения: семинары, деловые игры, тренинги, работа проектных центров, творческих мастерских, консультации и т.п.

*4. Социально-психологическая компетентность молодого педагога.*

Данное направление ориентировано на помощь молодому педагогу в освоении этических норм и правил поведения в профессиональном сообществе, основ корпоративной культуры, основ психологии общения и разрешения конфликтов профессионального и детского коллектива. Реализация направления предполагает использование таких форм, как консультации, тренинги эффективного взаимодействия, деловые и ролевые игры, работа на интернет-портале, диагностические практикумы, проектирование, моделирование и т.п.

### *5. Личностный потенциал молодого педагога.*

Это направление призвано помочь молодому педагогу в процессе самопознания, самоорганизации, саморазвития, самореализации; в освоении методик и технологий профилактики профессиональных деструкций; в формировании индивидуального стиля профессиональной деятельности; в развитии значимых для профессиональной деятельности личностных качеств; в становлении профессионального самоуважения. Наиболее эффективные формы работы: тренинги личностного роста; тренинги преодоления профессиональных деструкций; мастер-классы, «круглые столы», дискуссионные центры с ведущими педагогами города и области; участие в конкурсах профессионального мастерства для молодых педагогов муниципального, регионального, федерального уровней; консультации и т.п.

### **Примерная тематика методических сессий**

#### ***«Нормативно-правовые основы деятельности молодого педагога»***

1. Государственные образовательные стандарты, национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» как основа профессиональной деятельности педагога.
2. Нормативно-правовая основа деятельности образовательных учреждений разного вида.
3. Государственная поддержка молодых специалистов.
4. Курирование молодых специалистов органами образования.
5. Трудовой кодекс – в помощь молодому педагогу.

***«Здоровье молодого педагога как условие успешности его профессиональной деятельности»***

1. Влияние здоровья на эффективность профессиональной социализации.
2. Пути и средства здоровьесбережения.
3. Аспекты и потенциал здоровья молодого специалиста.
4. Формирование здорового образа жизни детей и педагогов.
5. Пути и средства укрепления здоровья молодых специалистов.
6. Мониторинг здоровья молодого педагога и детей.
7. Способы оздоровления.
8. Педагогические технологии здоровьесбережения.
9. Экологические проблемы современности и их влияние на состояние здоровья.

***«Общение в профессиональной деятельности педагога»***

1. Общение в структуре педагогической деятельности.
2. Влияние общения на развитие личности ребенка.
3. Специфика и стили профессионально-педагогического общения.
4. Средства и техники эффективного педагогического общения.
5. Диагностические методики определения эффективности педагогического общения.
6. Ресурсы личности и психические процессы накопления профессионального опыта.
7. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности молодых специалистов.

8. Психологические аспекты взаимодействия субъектов образовательного процесса.
9. Развитие личности профессионала.
10. Профессиональные конфликты и способы их преодоления.
11. Профессиональные деструкции: их диагностика и профилактика.

***«Профессионально-педагогическое сетевое взаимодействие»***

1. Возможности сетевого взаимодействия для профессиональной деятельности молодых специалистов.
2. Пути и средства реализации сетевого взаимодействия.
3. Повышение профессионального уровня молодых педагогов в рамках модели сетевого взаимодействия.
4. Поддержка молодых специалистов с помощью интернет-ресурсов.
5. Преодоление внутриорганизационных барьеров субъектов сетевого взаимодействия в процессе профессиональной социализации молодых специалистов.
6. Привлечение молодых специалистов к профессиональному сетевому взаимодействию.

***«Социально-педагогическая деятельность молодого педагога с семьей»***

1. Современная семья и особенности семейного воспитания.
2. Совместная деятельность образовательного учреждения и семьи по формированию личности ребенка.
3. Здоровая семья – здоровая нация.

4. Эффективное взаимодействие детей и родителей.
5. Диагностика семейных отношений и типов семейного воспитания.
6. Традиции российского семейного воспитания.
7. Особенности конфессионального семейного воспитания.
8. Возможности сетевого взаимодействия в деятельности молодого педагога с семьей.

***«Социализация и воспитание ребенка в современной школе»***

1. Организация воспитательной работы в школе как условие успешной социализации ребенка.
2. Содержание, формы и методы внеучебной работы в условиях образовательного учреждения.
3. Использование возможностей дополнительного образования для успешной социализации и воспитания ребенка в школе.
4. Как организовать работу родительского комитета.
5. Детская общественная организация или как сплотить детский коллектив.
6. Родительское собрание: правила его успешной подготовки и проведения.
7. Воспитательное мероприятие: плюсы и минусы.
8. Диагностика проблем детского коллектива и пути его оздоровления.
9. Организация социально-профилактической работы в детском коллективе.

## ОБРАЗЦЫ ДОГОВОРОВ, ЗАКЛЮЧАЕМЫХ МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

### 1. Примерный договор найма жилого помещения

Администрация \_\_\_\_\_  
(района, города)  
в лице \_\_\_\_\_,  
(должность, ФИО)  
действующего на основании \_\_\_\_\_, име-  
нуемая в дальнейшем «Наймодатель», с одной стороны, и  
гражданин \_\_\_\_\_,  
(ФИО)  
именуемый в дальнейшем «Наниматель», с другой стороны, на  
основании ордера на жилое помещение  
\_\_\_\_\_ серия \_\_\_\_\_ от  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г., выданного  
\_\_\_\_\_  
(когда, кем) (номер ордера) (серия ордера)  
заключили настоящий договор о нижеследующем.

#### I. Предмет договора

1. Наймодатель предоставляет Нанимателю и членам его  
семьи по договору найма изолированное жилое помещение,  
состоящее из \_\_\_\_\_ комнат(ы) в  
\_\_\_\_\_  
(число комнат) (отдельной, коммунальной)  
квартире общей площадью \_\_\_\_\_ кв. м, в том числе жилой  
\_\_\_\_\_ кв. м, по адресу:  
\_\_\_\_\_.

(проспект, улица, переулок и пр., дом <sup>1</sup> \_\_\_\_, корпус <sup>1</sup> \_\_\_\_, квартира <sup>1</sup> \_\_\_\_)

Характеристика и техническое состояние предоставляемого жилого помещения, санитарно-технического и иного оборудования указаны в прилагаемом паспорте, являющемся неотъемлемой частью настоящего договора.

## **II. Права и обязанности Нанимателя**

2. Наниматель имеет право:

а) вселить в установленном законом порядке в занимаемое им жилое помещение своих супруга, детей, родителей, других родственников, нетрудоспособных иждивенцев и иных лиц при соблюдении установленной нормы жилой площади, получив на это письменное согласие всех совершеннолетних членов своей семьи. На вселение к родителям их детей, не достигших совершеннолетия, согласия их членов семьи не требуется;

б) с письменного согласия проживающих совместно с ним совершеннолетних членов семьи, включая временно отсутствующих, а при наличии несовершеннолетних – с согласия органа опеки и попечительства, произвести в установленном порядке обмен занимаемого жилого помещения;

в) сохранить жилое помещение при временном отсутствии его и членов его семьи при условии и в случаях, предусмотренных жилищным законодательством Российской Федерации. Жилая площадь, которая сохраняется за временно отсутствующим нанимателем или членами его семьи, не считается излишней;

г) сдавать в поднаем занимаемое жилое помещение или часть его в случаях и порядке, установленных действующим законодательством;

д) разрешить по взаимному согласию с проживающими с ним совершеннолетними членами его семьи временное проживание в находящемся в их пользовании жилом помещении другим гражданам (временным жильцам) без взимания платы за пользование помещением. Вселение временных жильцов на срок свыше полутора месяцев допускается при условии соблюдения установленной нормы жилой площади;

е) требовать с согласия членов семьи в случаях, установленных законом, изменения договора найма занимаемого жилого помещения;

ж) с согласия членов семьи в любое время расторгнуть договор найма жилого помещения;

з) с согласия всех совместно проживающих совершеннолетних членов семьи приобрести занимаемое жилое помещение в собственность в установленном порядке;

и) производить переустройство, перепланировку жилого и подсобного помещений по проекту, согласованному в установленном законом порядке;

к) осуществлять другие права по пользованию жилым помещением, предусмотренные законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами г. \_\_\_\_\_.

3. Наниматель обязан:

- соблюдать и выполнять предусмотренные законодательством требования, предъявляемые к пользованию жилым помещением, содержанию жилого дома и придомовых территорий;

- использовать жилое помещение, а также подсобные помещения и оборудование без ущемления жилищных, иных прав и свобод других граждан и строго в соответствии с их назначением;

- бережно относиться к жилому помещению, санитарно-техническому и иному оборудованию, обеспечивать их сохранность и правильную эксплуатацию; предоставлять беспрепятственный доступ в нанимаемое помещение представителям Наймодателя для осмотра помещения и производства ремонтных работ. При обнаружении неисправностей в помещении немедленно принимать возможные меры к их устранению, в необходимых случаях сообщать о них Наймодателю или в соответствующую аварийную службу;

- бережно относиться к жилому дому, придомовой территории, объектам благоустройства и зеленым насаждениям;

- содержать в чистоте и порядке жилое и подсобные помещения, балконы, лоджии; соблюдать чистоту и порядок в подъездах, кабинах лифтов, на лестничных клетках и в других местах общего пользования; выносить мусор, пищевые и бытовые отходы в специально отведенные места. Не допускать сбрасывания в санитарный узел мусора и отходов, засоряющих канализацию, не сливать жидкие пищевые отходы в мусоропровод;

- соблюдать правила пожарной безопасности при топке печей и кухонных очагов, при пользовании электрическими, газовыми и другими приборами; не допускать установки самодельных предохранительных пробок, загромождения коридоров, проходов, лестничных клеток, запасных выходов, выполнять другие требования пожарной безопасности;

- экономно расходовать воду, газ, электрическую и тепловую энергию;

- производить своевременно, но не реже одного раза в пять лет текущий ремонт занимаемого жилого помещения и подсобных помещений в квартире. К текущему ремонту, выполняемому Нанимателем за свой счет, относятся следующие работы: побелка, окраска и оклейка стен, потолков, дверей, окраска полов, подоконников, оконных переплетов с внутренней стороны, радиаторов, а также замена оконных и дверных приборов, ремонт внутриквартирной электропроводки. Если выполнение указанных работ вызвано неисправностью отдельных конструктивных элементов жилого дома или оборудования в нем либо связано с производством капитального ремонта и реконструкции жилого дома, то они производятся за счет Наймодателя;

- устранять за свой счет повреждения жилого помещения, а также производить ремонт либо замену поврежденного санитарно-технического или иного оборудования, если указанные повреждения произошли по вине Нанимателя либо других лиц, совместно с ним проживающих;

- не производить переустройство, перепланировку жилого и подсобных помещений, переустановку или дополнительную установку санитарно-технического и иного оборудования без получения соответствующего разрешения;

- своевременно, не позднее десятого числа следующего за прожитым месяца, производить оплату жилья, а также коммунальных услуг по утвержденным в установленном порядке тарифам;

- не допускать выполнения в квартире работ или совершения других действий, приводящих к порче жилых помещений

либо создающих повышенный шум или вибрацию, нарушающие нормальные условия проживания граждан в других жилых помещениях. Пользование телевизорами, радиоприемниками и другими громкоговорящими устройствами допускается лишь при условии уменьшения слышимости до степени, не нарушающей покоя жильцов дома. С 22.00 до 7.00 должна соблюдаться тишина;

- переселиться с членами своей семьи на время проведения капитального ремонта или реконструкции жилого дома, в котором он проживает (когда ремонт не может быть произведен без выселения Нанимателя) в другое предоставленное Наймодателем жилое помещение, соответствующее санитарным нормам, без расторжения настоящего договора найма;

- производить в домах, где нет центрального отопления, в период отопительного сезона отопление жилого помещения. При временном отсутствии Нанимателя и членов его семьи Наниматель не освобождается от обязанности по отоплению жилого помещения для поддержания нормальной температуры в нем в целях обеспечения сохранности жилого дома;

- ежедневно убирать лестничные клетки и коридоры в одно- и двухэтажных жилых домах квартирного типа в соответствии с графиком, установленным жильцами дома, исходя из количества жильцов, проживающих в этом доме;

- при выезде из жилого помещения на другое постоянное место жительства со всей семьей освободить и сдать Наймодателю жилое и подсобные помещения, санитарно-техническое и иное оборудование по акту в надлежащем состоянии. Невыполнение Нанимателем работы по текущему ремонту, являющемуся его обязанностью, а также по устранению имеющихся

неисправностей фиксируется в акте сдачи жилого помещения. В этом случае стоимость указанного ремонта и расхода по устранению повреждений возмещаются Нанимателем. Акт сдачи жилого помещения Нанимателем составляется и подписывается Наймодателем, Нанимателем и представителем общественной организации или иным независимым лицом.

### **III. Права и обязанности Наймодателя**

4. Наймодатель обязан:

а) предоставить Нанимателю жилое помещение в надлежащем состоянии;

б) в соответствии с правилами и нормами эксплуатации и ремонта жилищного фонда:

– систематически производить (не реже 2 раз в год) осмотр жилых домов и жилых помещений и профилактическое обслуживание санитарно-технического и иного оборудования, находящегося в нем, своевременно производить ремонт жилого дома, обеспечивать бесперебойную работу санитарно-технического и иного оборудования, находящегося в нем;

– своевременно производить в квартире Нанимателя необходимый капитальный ремонт, заменять вследствие нормального износа основные конструкции дома, двери, оконные переплеты, полы, переключать печи (в домах, где нет центрального отопления), ремонтировать санитарно-техническое и иное оборудование;

– производить внутриквартирный текущий ремонт жилых помещений Нанимателя в случаях, когда такой ремонт связан с устранением неисправностей отдельных конструктивных элементов жилого дома или оборудования в нем либо с производством капитального ремонта или реконструкции;

– исправлять неисправности санитарно-технического и иного оборудования в квартире Нанимателя в сроки, предусмотренные нормативами, по получении заявления Нанимателя, а в случае аварии – немедленно;

– производить ежедневную уборку подъездов, вестибюлей, тамбуров, лестничных клеток, кабин лифтов и других мест общего пользования жилых домов (кроме одно- и двухэтажных домов квартирного типа), а также придомовой территории;

в) предоставить Нанимателю и членам его семьи на время проведения капитального ремонта или реконструкции жилого дома (когда ремонт не может быть произведен без выселения Нанимателя) жилое помещение на время ремонта (усиления несущих конструкций), соответствующее санитарным нормам, не расторгая при этом настоящего договора, или другое благоустроенное помещение в постоянное пользование.

Переселение Нанимателя и членов его семьи из занимаемого ими жилого помещения на другую жилую площадь и обратно (по окончании ремонта) производится Наймодателем за его счет;

г) своевременно проводить подготовку жилых домов, санитарно-технического и иного оборудования, находящегося в них, к эксплуатации в зимних условиях.

Наймодатель обеспечивает температуру горячей воды в системах горячего водоснабжения по прямому и обратному трубопроводам открытых систем теплоснабжения – 60–75° С, закрытых – 50–75° С при условии соблюдения температурного графика ресурсоснабжающей организацией.

Расчетные параметры воздуха в помещениях жилых домов должны соответствовать следующему:

<b>Помещение</b>	<b>Температура в холодный период года</b>
1. Жилая комната	+ 18
2. Кухни в квартирах	+ 20
3. Ванная	+ 25
4. Уборная индивидуальная	+ 16
5. Совмещенное помещение уборной и ванной	+ 25
6. То же с индивидуальным нагревателем	+ 18
7. Вестибюль, лестничная клетка	+ 12

Наймодатель предоставляет Нанимателю коммунальные услуги, соответствующие по качеству обязательным требованиям нормативов и стандартов, санитарных правил и норм и условиям договора, а также информацию об этих услугах.

Нестандартные параметры коммунальных услуг устанавливаются энергоснабжающими организациями только при согласовании с органами исполнительной власти и местного самоуправления, при этом эти же органы изменяют оплату услуг.

При необеспечении энергоснабжающими организациями должного качества коммунальных услуг Наймодатель имеет право применять к ним штрафные санкции для компенсации Нанимателю материального и морального ущерба.

5. Наймодатель имеет право требовать расторжения настоящего договора в судебном порядке (кроме выселения из домов, грозящих обвалом) и (или) привлечения к административной либо иной ответственности в порядке, установленном законодательством:

- если Наниматель использует нанимаемое жилое помещение не в соответствии с его назначением;
- если Наниматель не производит в течение шести месяцев оплату жилья и коммунальных услуг по настоящему договору

ру. При этом в соответствии со ст. 15 Закона Российской Федерации «Об основах федеральной жилищной политики» наниматели подлежат выселению в судебном порядке с предоставлением помещения, отвечающего санитарным и техническим требованиям по нормам общежития;

- если Наниматель умышленно ухудшает нанимаемое жилое помещение;

- если Наниматель нарушает права и интересы соседей;

- в других случаях, установленных законодательством.

6. Члены семьи Нанимателя, проживающие совместно с ним, пользуются наравне с Нанимателем всеми правами и несут все обязанности, вытекающие из настоящего договора. Совершеннолетние члены семьи несут солидарную с Нанимателем имущественную ответственность по обязательствам, вытекающим из договора.

7. Размер оплаты жилья и коммунальных услуг по настоящему договору рассчитывается в соответствии с установленным порядком.

Размер оплаты нанимаемого жилого помещения и коммунальных услуг может пересматриваться Наймодателем в случае изменения соответствующих тарифов.

8. Наймодатель не может изменить договор найма жилого помещения без согласия Нанимателя и членов его семьи, кроме случаев, предусмотренных действующим законодательством.

9. После принятия решения о предоставлении Нанимателю и членам его семьи другого жилого помещения в порядке улучшения жилищных условий запрещаются прописка, раздел лицевых счетов, обмен и приватизация нанимаемого помещения.

10. При выезде Нанимателя и членов его семьи на постоянное жительство в другое место договор найма считается расторгнутым со дня выезда.

11. Наймодатель и Наниматель согласились, что в случае получения Нанимателем либо членом его семьи ордера на другое жилое помещение с включением в него всех совместно проживающих членов семьи, давших обязательство освободить занимаемое жилое помещение, настоящий договор прекращается со дня выдачи ордера.

12. Споры, которые могут возникнуть между сторонами по настоящему договору, разрешаются судебными органами либо другими уполномоченными на то органами в соответствии с их компетенцией.

13. В случае принятия нормативных правовых актов, изменяющих права и обязанности Наймодателя или Нанимателя, договор должен быть приведен в соответствие с этими актами.

14. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, один из которых находится у Наймодателя, другой – у Нанимателя.

Наймодатель

Наниматель

Члены семьи Нанимателя

---

---

## 2. ПРИМЕРНЫЙ ДОГОВОР АРЕНДЫ С ПРАВОМ ВЫКУПА ЖИЛОГО ПОМЕЩЕНИЯ

Комитет муниципального жилья, действующий на основании \_\_\_\_\_,  
в лице \_\_\_\_\_,

(ФИО, занимаемая должность)

жилищное предприятие, осуществляющее управление жилищным фондом, действующее на основании \_\_\_\_\_, в лице \_\_\_\_\_,

(ФИО занимаемая должность)

именуемые в дальнейшем «Арендодатель», с одной стороны, и \_\_\_\_\_

(полное наименование юридического лица)

в лице \_\_\_\_\_,

(ФИО, занимаемая должность)

действующего на основании \_\_\_\_\_,

именуемый в дальнейшем «Арендатор», с другой стороны, заключили настоящий договор о следующем.

### I. Предмет договора

1.1. На основании \_\_\_\_\_  
(постановление правительства, выписка из решения органа исполнительной \_\_\_\_\_,  
власти “\_\_” \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_)

Арендодатель передает, а Арендатор принимает в срочное возмездное владение и пользование жилое помещение,

находящееся в собственности г. \_\_\_\_\_, с правом последующего выкупа, расположенное по адресу: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ город

\_\_\_\_\_ административный округ (муниципальный район) \_\_\_\_\_, дом \_\_\_\_\_, жилое помещение \_\_\_\_\_, общая площадь \_\_\_\_\_ кв.м, жилая площадь \_\_\_\_\_ кв.м по улице \_\_\_\_\_, техпаспорт в БТИ \_\_\_\_\_ для использования в целях проживания: \_\_\_\_\_

(субарендатора-гражданина)

1.2. Выкупная стоимость жилого помещения на момент заключения договора аренды с правом выкупа по состоянию на «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. составляет \_\_\_\_\_ тыс. руб. (\_\_\_\_\_).

(сумму указать прописью)

1.3. Окончательная выкупная стоимость жилого помещения определяется на момент окончания срока действия договора и по состоянию на «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. составляет \_\_\_\_\_ тыс. руб. (\_\_\_\_\_).

(сумму указать прописью)

1.4. Техническое состояние жилого помещения, его местонахождение, степень износа и характеристики жилого помещения изложены в техническом паспорте на жилое помещение, который является неотъемлемым приложением договора.

1.5. Срок договора аренды с правом выкупа жилого помещения устанавливается: на \_\_\_\_\_ лет, с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

1.6. Срок платежей в счет выкупа арендованного жилого помещения устанавливается: с « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г. по « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.

## **II. Обязанности сторон**

2.1. Арендодатель обязан:

2.1.1. В месячный срок после подписания договора предоставить указанное в п. 1.1 жилое помещение Арендатору (приложение к договору).

2.1.2. Обеспечить в месячный срок свободный доступ Арендатору в жилое помещение.

2.1.3. Производить капитальный ремонт жилого дома, в котором находится жилое помещение, указанное в п. 1.1 настоящего договора, если он вызван неотложной необходимостью.

2.1.4. В случае аварий немедленно принимать все необходимые меры к их устранению.

2.1.5. Содержать места общего пользования, инженерного оборудования и придомовой территории дома, в состав которого входит арендуемое жилое помещение, и обеспечивать Арендатора необходимыми жилищно-коммунальными и прочими услугами.

2.1.6. По истечении срока договора и внесении Арендатором полной выкупной стоимости за жилое помещение подготовить необходимую документацию для оформления и регистрации права собственности на него в установленном порядке на Арендатора.

2.2. Арендатор обязан:

2.2.1. Использовать помещение по назначению, указанному в п. 1.1 настоящего договора, для проживания граждан.

2.2.2. Содержать помещение в технически исправном и надлежащем санитарном состоянии.

2.2.3. Не производить перепланировок и переоборудования без письменного разрешения Арендодателя и межведомственной комиссии административного округа.

2.2.4. Своевременно производить за свой счет текущий ремонт арендуемого жилого помещения. Обеспечивать Арендодателю и организациям, осуществляющим ремонт и эксплуатацию жилого дома, контроль за содержанием и сохранностью жилищного фонда, беспрепятственный доступ в арендованное помещение для осмотра его технического состояния.

2.2.5. В случае освобождения Арендатором жилого помещения до истечения срока договора аренды с правом выкупа он обязан оплатить Арендодателю стоимость не произведенного им и входящего в его обязанности ремонта помещений или произвести его за свой счет, а также оплатить задолженность по всем дополнительным обязательствам, о которых он был извещен заранее. Арендатор обязан сдать жилое помещение в исправном состоянии.

2.2.6. При сдаче жилого помещения как в целом, так и частично по договору субаренды согласовать договор с Арендодателем.

2.2.7. В установленные настоящим договором сроки вносить арендную плату и платежи в счет выкупа.

2.2.8. Своевременно вносить платежи за коммунальные и прочие услуги на расчетный счет жилищного предприятия, осуществляющего управление жилищным фондом, а также принимать долевое участие в расходах, связанных с содержанием дома и придомовой территории.

2.2.9. При досрочном прекращении договора передать Арендодателю безвозмездно арендуемое помещение с улучшениями, составляющими принадлежность жилого помещения и неотделимыми без вреда для конструкций жилого помещения, если эти изменения произведены в нарушение п. 2.2.3.

При досрочном расторжении договора в соответствии с разделом VII настоящего договора произведенные Арендатором с письменного согласия Арендодателя улучшения за собственные средства Арендатора подлежат возмещению Арендодателем по их сметной стоимости в ценах, действующих на момент производства работ, если иное не было предусмотрено при согласовании разрешения на улучшение, только при досрочном расторжении договора в соответствии с п. 7.4.1 настоящего договора.

Стоимость произведенных без письменного согласия Арендодателя улучшений возмещению не подлежит при расторжении договора в соответствии с п. 7.4.1.

2.2.10. Заключить договор с жилищным предприятием, осуществляющим управление жилищным фондом, на оплату коммунальных и прочих услуг, а также по долевному участию в расходах, связанных с содержанием дома и придомовой территории.

### **III. Права Арендатора**

3.1. Арендатор имеет право оплатить полную выкупную стоимость жилого помещения как до наступления срока внесения первого платежа в счет выкупа, так и до окончания срока действия договора аренды с правом выкупа.

3.2. Арендатор вправе потребовать от Арендодателя предоставления жилого помещения в соответствии со ст. 611 ГК

РФ, а также потребовать возмещения убытков в случае, если Арендодатель не предоставил Арендатору жилое помещение в срок, указанный в договоре аренды с правом выкупа.

3.3. Арендатор, надлежащим образом исполнявший свои обязательства по договору, по истечении срока договора имеет право на оформление жилого помещения в собственность в соответствии с действующим законодательством и настоящим договором.

3.4. Если Арендодатель отказал Арендатору по истечении срока договора аренды с правом выкупа в подготовке документов, необходимых для оформления и регистрации права собственности на жилое помещение, Арендатор вправе потребовать в суде признания за ним права собственности на жилое помещение в соответствии с заключенным договором и возмещения убытков, причиненных отказом в подготовке необходимых документов и оформлении права собственности.

#### **IV. Права Арендодателя**

4.1. Арендодатель не отвечает за недостатки жилого помещения, сданного по договору аренды с правом выкупа, которые были им оговорены при заключении договора или были заранее известны Арендатору, либо должны были быть обнаружены Арендатором во время осмотра жилого помещения при заключении договора или передаче жилого помещения.

4.2. При досрочном расторжении договора Арендатором Арендодатель вправе потребовать от Арендатора внесения неоплаченной арендной платы, а также возмещения убытков, причиненных Арендодателю досрочным прекращением договора.

## **V. Размер платежей и расчеты по договору**

5.1. За указанное в п. 1.1 договора жилое помещение Арендатор вносит арендную плату за пользование им ежемесячно в размере \_\_\_\_\_ тыс. руб. не позднее 5-го числа текущего месяца на расчетный счет жилищного предприятия, осуществляющего управление жилищным фондом (р/с \_\_\_\_\_), которая направляется в целевой бюджетный фонд для финансирования строительства муниципального жилья.

5.2. Платежи в счет выкупа за указанное в п. 1.1 договора жилое помещение Арендатор перечисляет поквартально в размере \_\_\_\_\_ тыс. руб. с оплатой 5-го числа первого месяца каждого квартала на спецсчет Арендодателя (р/с \_\_\_\_\_), которые направляются в целевой бюджетный фонд для финансирования строительства муниципального жилья.

5.3. Арендатор оплачивает ежемесячно жилищному предприятию, осуществляющему управление жилищным фондом, услуги по содержанию и эксплуатации дома, его инженерных сетей и придомовой территории в размере фактической стоимости затрат, а также коммунальные и прочие услуги по платежному поручению не позднее 5-го числа текущего месяца на расчетный счет жилищного предприятия, осуществляющего управление жилищным фондом (р/с \_\_\_\_\_).

5.4. Разница по перерасчету доплачивается Арендатором при очередном взносе платежей. Перерасчет производится, исходя из требований действующих нормативных актов.

5.5. После окончания срока договора аренды с правом выкупа и оплаты полной стоимости жилого помещения Арен-

датор продолжает оплачивать расходы, связанные с обслуживанием, содержанием и эксплуатацией жилого помещения и дома в размере фактической стоимости затрат, а также коммунальные и прочие услуги на расчетный счет жилищного предприятия, осуществляющего управление жилищным фондом (р/с \_\_\_\_\_).

## **VI. Ответственность сторон**

6.1. За непредоставление жилых помещений в месячный срок по вине Арендодателя он уплачивает Арендатору 0,5% суммы годовой арендной платы за каждый день просрочки, начисляемой с первого дня, следующего после истечения месяца.

6.2. При неуплате Арендатором платежей, установленных разделом V договора, в срок начисляется пеня в размере 1% с просроченной суммы за каждый день просрочки.

6.3. Начисление пени, установленной настоящим договором, не освобождает стороны от выполнения лежащих на них обязательств и устранения нарушений.

6.4. При нарушении правил пользования жилым помещением и придомовой территорией в соответствии с действующим законодательством Арендатор обязан возместить Арендодателю возникшие при этом убытки в установленном законом порядке.

6.5. Ликвидация последствий аварий, происшедших по вине Арендатора, производится силами Арендодателя с последующей компенсацией Арендатором.

6.6. Споры, возникающие при исполнении договора, рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.

## **VII. Порядок расторжения договора**

7.1. Расторжение договора допускается по соглашению сторон.

7.2. Договор аренды подлежит досрочному расторжению по требованию Арендодателя:

7.2.1. При использовании жилого помещения (в целом или части его) в нарушение п. 1.1 настоящего договора аренды с правом выкупа.

7.2.2. Если Арендатор умышленно или по неосторожности портит и разрушает жилое помещение.

7.2.3. Если Арендатор не внес платежи, указанные в разделе III настоящего договора, в течение шести месяцев.

7.2.4. Если Предприятие-Арендатор ликвидируется.

7.2.5. Если Арендатор систематически нарушает обязательства по договору.

7.3. Во всех случаях, указанных в п. 7.2 (за исключением п. 7.2.4), при расторжении договора Арендодатель обязан вернуть Арендатору 75% внесенной им суммы платежей в счет выкупа по п. 5.2. Платежи, внесенные в счет выкупа, перечисляются на расчетный счет Арендатора.

Возобновление расторгнутого договора не производится.

7.4. Договор аренды может быть расторгнут по требованию Арендатора:

7.4.1. Если жилое помещение окажется в силу обстоятельств в состоянии, не пригодном для использования по назначению, но не по вине Арендатора. При этом Арендодатель обязан в течение 3 месяцев заключить с Арендатором договор аренды с правом выкупа на иное жилое помещение либо по желанию Арендатора расторгнуть настоящий договор.

7.5. При расторжении договора в соответствии с п. 7.4 Арендодатель обязан вернуть Арендатору всю сумму внесенных им платежей по п. 5.2, проиндексированную с учетом роста инфляции на момент расторжения договора, либо зачесть ее в счет выкупа при заключении договора аренды с правом выкупа на иное жилое помещение. При заключении договора аренды на иное жилое помещение производится перерасчет платежей в счет выкупа. Возобновление расторгнутого договора не производится.

7.6. Арендатор обязан письменно, не позднее чем за 3 месяца, уведомить Арендодателя о предстоящем освобождении арендуемого жилого помещения при досрочном расторжении договора по желанию Арендатора.

7.7. Арендатор, выполнивший принятые на себя по договору аренды с правом выкупа обязательства, имеет право в соответствии с действующим законодательством на оформление права собственности на жилое помещение.

### **VIII. Особые условия**

8.1. Риск случайной гибели жилого помещения, предоставленного в аренду с правом выкупа, лежит на Арендодателе до внесения полной выкупной стоимости жилого помещения.

8.2. С момента оплаты всей выкупной стоимости жилого помещения риск случайной гибели жилого помещения лежит на Арендаторе.

8.3. При внесении всей выкупной стоимости жилого помещения до окончания срока действия договора аренды с правом выкупа жилое помещение признается находящимся в зало-

ге у Арендодателя до исполнения Арендатором его обязательств по договору аренды с правом выкупа.

#### **IX. Прочие условия**

9.1. Все изменения, дополнения к настоящему договору действительны, если они изложены в письменной форме и подписаны обеими сторонами.

9.2. Разногласия, возникающие в процессе заключения и исполнения договора, рассматриваются в судебном порядке.

9.3. По вопросам, не предусмотренным настоящим договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

9.4. Договор вступает в законную силу с момента его государственной регистрации.

9.5. Настоящий договор составлен в 4 экземплярах, из которых один хранится у Арендатора, один – у Арендодателя, один у жилищного предприятия, осуществляющего управление жилищным фондом, один экземпляр хранится в учреждении, осуществляющем государственную регистрацию.

Все экземпляры имеют одинаковую юридическую силу.

#### **X. Юридические адреса сторон**

От лица Арендодателя:

От лица Арендатора:

### 3. ПРИМЕРНЫЙ ДОГОВОР КОММЕРЧЕСКОГО НАЙМА ЖИЛОГО ПОМЕЩЕНИЯ

Дирекция единого заказчика, действующая на основании \_\_\_\_\_, в лице \_\_\_\_\_

(ФИО, занимаемая должность)

именуемая в дальнейшем «Наймодатель», с одной стороны, и гражданин \_\_\_\_\_

нин \_\_\_\_\_

(ФИО, адрес места жительства, паспортные данные)

именуемый в дальнейшем «Наниматель», с другой стороны, заключили настоящий договор о следующем.

#### I. Предмет договора

1.1. На основании \_\_\_\_\_ (постановление \_\_\_\_\_, выписка из решения органа исполнительной власти «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г \_\_\_\_\_)

Наймодатель сдает, а Наниматель принимает в срочное возмездное владение и пользование дом, квартиру (квартиры) (далее – жилое помещение /жилые помещения), относящиеся к государственной и (или) муниципальной собственности, расположенные по адресу: \_\_\_\_\_

город \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ административный округ (муниципальный округ) \_\_\_\_\_, дом \_\_\_\_\_, квартира(ы) \_\_\_\_\_, состоящая из \_\_\_\_\_ по

улице \_\_\_\_\_

Паспорт в БТИ \_\_\_\_\_

Для использования в целях проживания:

1. \_\_\_\_\_ ;

(нанимателя)

2. \_\_\_\_\_ ;

(поднанимателя)

3. \_\_\_\_\_ .

(граждан, проживающих постоянно)

1.2. Техническое состояние жилого помещения, его местонахождение, инвентаризационная стоимость, степень износа и характеристики жилого помещения изложены в техническом паспорте на жилое помещение, который является неотъемлемым приложением договора.

1.3. Срок найма жилого помещения устанавливается: на \_\_\_\_\_ лет, с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## **II. Обязанности сторон**

2.1. Наймодатель обязан:

2.1.1. В месячный срок после подписания договора предоставить указанное в п. 1.1 жилое помещение Нанимателю (приложение).

2.1.2. Обеспечить в месячный срок свободный доступ Нанимателю в жилое помещение.

2.1.3. Производить капитальный ремонт жилого дома и уведомлять Нанимателя за 3 месяца о предстоящем ремонте и при необходимости предоставить иное жилое помещение, отвечающее санитарным и техническим нормам.

2.1.4. В случае аварий немедленно принимать все необходимые меры к их устранению.

2.1.5. Содержать места общего пользования, инженерного оборудования и придомовой территории дома, в состав которого входит жилое помещение, и обеспечивать Нанимателя необходимыми жилищно-коммунальными и прочими услугами.

2.2. Наниматель обязан:

2.2.1. Использовать жилое помещение по назначению, указанному в п. 1 настоящего договора, для проживания.

2.2.2. Содержать помещение в технически исправном и надлежащем санитарном состоянии.

2.2.3. Не производить перепланировок и переоборудования без письменного разрешения Наймодателя и межведомственной комиссии административного округа.

2.2.4. Своевременно производить за свой счет текущий ремонт жилого помещения. Обеспечивать Наймодателю и организациям, осуществляющим ремонт и эксплуатацию жилого дома, беспрепятственный доступ в жилое помещение для осмотра его технического состояния.

2.2.5. В случае освобождения Нанимателем помещения до истечения срока найма или в связи с окончанием срока договора, он обязан оплатить Наймодателю стоимость не произведенного им и входящего в его обязанности ремонта помещений или произвести его за свой счет, а также оплатить задолженность по всем дополнительным обязательствам, о которых он был извещен заранее. Наниматель обязан сдать жилое помещение.

2.2.6. При сдаче жилого помещения как в целом, так и частично с соблюдением требований (пп. 2.2.1 – 2.2.5) по договору поднайма согласовать договор с Наймодателем.

2.2.7. В установленные настоящим договором сроки вносить плату за жилое помещение.

2.2.8. Своевременно вносить платежи по оплате коммунальных услуг на расчетный счет Наймодателя, а также принимать доленое участие в расходах по содержанию дома и придомовой территории.

2.2.9. По истечении срока договора, а также при досрочном его прекращении передать Наймодателю в течение месяца жилое помещение с улучшениями, составляющими принадлежность жилого помещения и не отделимыми без вреда для конструкций жилого помещения, если эти изменения произведены в нарушение п. 2.2.3.

Произведенные Нанимателем с письменного согласия Наймодателя улучшения за собственные средства Нанимателя подлежат возмещению Наймодателем по их сметной стоимости в ценах, действующих на момент производства работ, если иное не было предусмотрено при согласовании разрешения на улучшение.

### **III. Размер платы за жилое помещение и расчеты по договору**

3.1. За указанное в п.1 договора жилое помещение Наниматель выплачивает Наймодателю плату за пользование жилым помещением ежемесячно в размере \_\_\_\_\_ тысяч \_\_\_\_\_ рублей с оплатой не позднее 10-го числа следующего за прожитым месяца, которая поступает на расчетный счет Наймодателя (р/с \_\_\_\_\_).

3.2. Наниматель оплачивает услуги по содержанию, эксплуатации и ремонту дома, его инженерных сетей, придомовой территории, коммунальные и прочие услуги в установленном порядке по платежному поручению не позднее 10-го числа сле-

дующего за прожитым месяца, оплата поступает на расчетный счет Наймодателя.

3.3. Разница по перерасчету доплачивается Нанимателем при очередном взносе платежей. Перерасчет производится исходя из требований действующих нормативных актов.

#### **IV. Ответственность сторон**

4.1. За непредоставление в месячный срок по вине Наймодателя жилого помещения он уплачивает Нанимателю 0,5% суммы годовой платы за жилое помещение за каждый день просрочки, начисляемой с первого дня следующего после истечения месяца.

4.2. При неуплате Нанимателем платы за жилое помещение, коммунальных и прочих платежей в установленные договором сроки начисляется пеня в размере 1% с просроченной суммы за каждый день просрочки.

4.3. Начисление пени, установленной настоящим договором, не освобождает стороны от выполнения лежащих на них обязательств и устранения нарушений.

4.4. При нарушении Правил пользования жилым помещением и придомовой территорией в соответствии с действующим законодательством Наниматель обязан возместить Наймодателю возникшие при этом убытки в установленном законом порядке.

4.5. Ликвидация последствий аварий, происшедших по вине Нанимателя, производится силами Наймодателя с последующей компенсацией Нанимателем.

4.6. Споры, возникающие при исполнении договора, рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.

## **V. Порядок расторжения договора**

5.1. Расторжение договора допускается по соглашению сторон.

5.2. Договор найма подлежит досрочному расторжению по требованию Наймодателя, а Наниматель и граждане, за действия которых отвечает Наниматель, – выселению в следующих случаях:

5.2.1. При использовании жилого помещения (в целом или части его) в нарушение п. 1.1 настоящего договора найма.

5.2.2. Если Наниматель и граждане, за действия которых он отвечает, умышленно портят или по неосторожности разрушают жилое помещение, а также систематически нарушают права и интересы соседей.

5.2.3. Если Наниматель не внес платежи, указанные в п. 2.2.7, 2.2.8, в течение шести месяцев.

5.2.4. Если Наниматель систематически нарушает обязательства по договору.

5.3. Договор найма может быть расторгнут по требованию любой из сторон.

5.3.1. Если жилое помещение окажется в силу обстоятельств в состоянии, не пригодном для использования по назначению, аварийном состоянии, а также подлежит сносу, Наймодатель обязан в течение 3 месяцев заключить с Нанимателем договор найма на иное жилое помещение либо по желанию Нанимателя расторгнуть настоящий договор.

5.3.2. Возобновление расторгнутого договора не производится.

5.4. Наниматель, выполняющий принятые на себя по договору найма обязательства, имеет преимущественное право на заключение договора на новый срок.

## **VI. Особые условия**

Риск случайной гибели жилого помещения, предоставленного внаем, лежит на Наймодателе в соответствии с действующим законодательством.

## **VII. Прочие условия**

7.1. Все изменения, дополнения к настоящему договору действительны, если они изложены в письменной форме и подписаны обеими сторонами.

7.2. Разногласия, возникающие в процессе заключения и исполнения договора, рассматриваются в судебном порядке.

7.3. По вопросам, не предусмотренным настоящим договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации и г. \_\_\_\_\_

7.4. Договор вступает в законную силу с момента его регистрации.

7.5. Настоящий договор составлен в 3 экземплярах, из которых один хранится у Нанимателя, один – у Наймодателя, один экземпляр хранится в учреждении, осуществляющем регистрацию в г. \_\_\_\_\_. Все экземпляры имеют одинаковую юридическую силу.

## **VIII. Юридические адреса сторон**

От лица Наймодателя:

От лица Нанимателя:

#### 4. Типовой договор социального найма жилого помещения

Дирекция единого заказчика, действующая на основании \_\_\_\_\_, в лице \_\_\_\_\_ -  
\_\_\_\_\_

(ФИО, занимаемая должность)

именуемая в дальнейшем «Наймодатель», с одной стороны, и гражданин \_\_\_\_\_,

(ФИО, адрес места жительства, паспортные данные)

именуемый в дальнейшем «Наниматель», с другой стороны, на основании ордера <sup>1</sup> \_\_\_\_\_,

заключили настоящий договор о следующем.

#### I. Предмет договора

1.1. На основании \_\_\_\_\_  
(постановление правительства г. \_\_\_\_\_, выписка из решения  
органа исполнительной власти \_\_\_\_\_  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_

Наймодатель сдает, а Наниматель и члены его семьи принимают в бессрочное возмездное пользование квартиру (квартиры), комнату (комнаты) (далее – жилое помещение (жилые помещения)), относящуюся (относящиеся) к государственной и (или) муниципальной собственности, расположенную (расположенные) по адресу: \_\_\_\_\_

город \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ /  
административный округ (муниципальный округ)

\_\_\_\_\_, дом \_\_\_\_\_, кварти-  
ра(ы) <sup>1</sup> \_\_\_\_\_, состоящая из \_\_\_\_\_, по  
улице \_\_\_\_\_

Паспорт в БТИ <sup>1</sup> \_\_\_\_\_

Для использования в целях проживания:

1. \_\_\_\_\_;

(Нанимателя)

2. \_\_\_\_\_;

(членов семьи Нанимателя)

3. \_\_\_\_\_.

(поднанимателей)

1.2. Техническое состояние жилого помещения, его ме-  
стонахождение, инвентаризационная стоимость, степень износа  
и характеристики жилого помещения изложены в техническом  
паспорте на жилое помещение, который является неотъемле-  
мым приложением договора.

## **II. Обязанности сторон**

2.1. Наймодатель обязан:

2.1.1. В месячный срок после подписания договора предо-  
ставить указанное в п. 1.1 жилое помещение Нанимателю (при-  
ложение).

2.1.2. Обеспечить в месячный срок свободный доступ  
Нанимателю в жилое помещение.

2.1.3. Производить капитальный ремонт жилого дома и  
уведомлять Нанимателя за 3 месяца о предстоящем ремонте и  
при необходимости предоставить иное жилое помещение, отве-  
чающее санитарным и техническим нормам.

2.1.4. В случае аварий немедленно принимать все необходимые меры к их устранению.

2.1.5. Содержать места общего пользования, инженерного оборудования и придомовой территории дома, в состав которого входит жилое помещение, и обеспечивать Нанимателя необходимыми жилищно-коммунальными и прочими услугами.

2.2. Наниматель и члены его семьи обязаны:

2.2.1. Использовать жилое помещение по назначению, указанному в п. 1.1 настоящего договора, для проживания.

2.2.2. Содержать помещение в технически исправном и надлежащем санитарном состоянии собственными силами или путем заключения договоров с организациями, осуществляющими ремонт и эксплуатацию жилого дома.

2.2.3. Не производить перепланировок и переоборудования без письменного разрешения Наймодателя и межведомственной комиссии.

2.2.4. Своевременно производить за свой счет текущий ремонт жилого помещения. Обеспечивать Наймодателю и организациям, осуществляющим ремонт и эксплуатацию жилого дома, беспрепятственный доступ в жилое помещение для осмотра его технического состояния.

2.2.5. В случае освобождения помещения оплатить Наймодателю стоимость не произведенного им и входящего в его обязанности ремонта помещений или произвести его за свой счет, а также оплатить задолженность по всем дополнительным обязательствам, о которых он был извещен заранее. Наниматель обязан сдать жилое помещение.

2.2.6. При сдаче жилого помещения как в целом, так и частично с соблюдением требований (пп. 2.2.1–2.2.5) по договору поднайма согласовать договор с Наймодателем.

2.2.7. В установленные настоящим договором сроки вносить плату за жилое помещение, коммунальные услуги на расчетный счет Наймодателя, а также принимать долевое участие в расходах по содержанию дома и придомовой территории.

2.2.8. При освобождении жилого помещения передать его Наймодателю в течение месяца с улучшениями, составляющими принадлежность жилого помещения и не отделимыми без вреда для конструкций жилого помещения, если эти изменения произведены в нарушение п. 2.2.3.

Произведенные Нанимателем и членами его семьи с письменного согласия Наймодателя улучшения за собственные средства Нанимателя подлежат возмещению Наймодателем по их сметной стоимости в ценах, действующих на момент производства работ, если иное не было предусмотрено при согласовании разрешения на улучшение.

### **III. Расчеты по договору**

3.1. За указанное в п. 1 договора жилое помещение Наниматель вносит плату за пользование жилым помещением, услуги по содержанию, эксплуатации и ремонта дома, его инженерных сетей, придомовой территории, коммунальные и прочие услуги в установленном порядке на расчетный счет Наймодателя ежемесячно не позднее 10-го числа следующего за прожитым месяца (р/с \_\_\_\_\_).

3.2. Разница по перерасчету доплачивается Нанимателем при очередном вносе платежей. Перерасчет производится исходя из требований действующих нормативных актов.

#### **IV. Ответственность сторон**

4.1. За непредоставление в месячный срок по вине Наймодателя жилого помещения он уплачивает Нанимателю 0,5% суммы годовой платы за жилое помещение за каждый день просрочки, начисляемой с первого дня следующего после истечения месяца.

4.2. При неуплате Нанимателем платы за жилое помещение, коммунальных и прочих платежей в установленные договором сроки начисляется пеня в размере 0,1% с просроченной суммы за каждый день просрочки.

4.3. Начисление пени, установленной настоящим договором, не освобождает стороны от выполнения лежащих на них обязательств и устранения нарушений.

4.4. При нарушении Правил пользования жилым помещением и придомовой территорией в соответствии с действующим законодательством Наниматель обязан возместить Наймодателю возникшие при этом убытки в установленном законом порядке.

4.5. Ликвидация последствий аварий, происшедших по вине Нанимателя и членов его семьи, производится силами Наймодателя с последующей компенсацией Нанимателем.

4.6. Споры, возникающие при исполнении договора, рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.

#### **V. Порядок расторжения договора**

5.1. Расторжение договора допускается по соглашению сторон.

5.2. Договор найма подлежит досрочному расторжению по требованию Наймодателя, а Наниматель и члены его семьи – выселению в следующих случаях:

5.2.1. При использовании жилого помещения (в целом или части его) в нарушение п. 1.1 настоящего договора найма.

5.2.2. Если Наниматель и члены его семьи умышленно портят или по неосторожности разрушают жилое помещение, а также систематически нарушают права и интересы соседей.

5.2.3. Если Наниматель не внес платежи, указанные в пп. 2.2.7, 2.2.8, в течение шести месяцев.

5.2.4. Если Наниматель и члены его семьи систематически нарушают обязательства по договору.

5.3. Договор найма может быть расторгнут по требованию любой из сторон:

5.3.1. Если жилое помещение окажется в силу обстоятельств в состоянии, не пригодном для использования по назначению, в аварийном состоянии, а также подлежит сносу, Наймодатель обязан в течение 3 месяцев заключить с Нанимателем договор найма на иное жилое помещение либо по желанию Нанимателя и членов его семьи расторгнуть настоящий договор.

5.3.2. Возобновление расторгнутого договора не производится.

## **VI. Особые условия**

Риск случайной гибели жилого помещения, предоставленного внаем, лежит на Наймодателе в соответствии с действующим законодательством.

## **VII. Прочие условия**

7.1. Все изменения, дополнения к настоящему договору действительны, если они изложены в письменной форме и подписаны обеими сторонами.

7.2. Разногласия, возникающие в процессе заключения и исполнения договора, рассматриваются в судебном порядке.

7.3. По вопросам, не предусмотренным настоящим договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации и г. Москвы.

7.4. Настоящий договор составлен в 3 экземплярах, из которых один хранится у Нанимателя, один – у Наймодателя и членов его семьи. Все экземпляры имеют одинаковую юридическую силу.

## **VIII. Юридические адреса сторон**

От лица Наймодателя:

От лица Нанимателя:

**ПРИМЕРНЫЕ ФОРМЫ УЧЕТА ИНФОРМАЦИИ  
О МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТАХ**

**Карта индивидуального учета информации  
о молодом специалисте<sup>1</sup> в образовательном учреждении  
(заполняется молодым специалистом в начале и в течение  
учебного года)**

<b>1</b>	<b>Общая информация</b>
	Фамилия
	Имя
	Отчество
	Дата рождения
	число
	месяц
	год
	Возраст
	Домашний адрес
	Контактная информация
	телефон
	адрес электронной почты
	адрес личной страницы в социальных сетях

---

<sup>1</sup> Педагоги, имеющие стаж работы не более трех лет после получения профессионального образования

<b>2</b>	<b>Информация об образовании</b>
	Уровень образования
	специалист
	бакалавр
	магистр
	Наименование учреждения(й) профессионального образования, которое (ые) окончил
	Дата окончания
	Профиль (специальность) по диплому
	Дополнительная педагогическая специальность
	Повышение квалификации
<b>3</b>	<b>Информация о выполняемой работе</b>
	Занимаемая должность (должности)
	Классное руководство
	Тарификационная нагрузка (количество часов)
	Тарификационный разряд
	Квалификационная категория
	Наставник-стажист
<b>4</b>	<b>Социальная поддержка</b>
	Отметка о получении субсидии из областного бюджета («подъемные»)
	Дополнительные выплаты, надбавки
	Необходимость предоставления жилья
	Другие виды поддержки
<b>5</b>	<b>Профессиональная активность</b>
	Направления профессиональных интересов
	Участие в работе школьных методических объединений

	(наименования)
	Демонстрация открытых учебных занятий
	Выступления на конференциях, семинарах
	Участие в муниципальном методическом объединении молодых специалистов
	Участие в конкурсе профессионального мастерства
	Продукты методической деятельности
	публикации в научно-методических сборниках
	...

**Примерная форма сводного учета информации о молодых специалистах, работающих в образовательном учреждении (заполняется руководителем образовательного учреждения на начало и на конец учебного года)**

	Количество молодых специалистов всего в ОУ
	Доля молодых специалистов в общей численности педагогических работников (%)
	Из них:
	приняты в текущем учебном году
	уволились в текущем учебном году
	имеют высшее профессиональное образование
	имеют среднее профессиональное образование
	имеют классное руководство (кураторство)
	имеют наставника-стажиста
	имеют стаж работы до 1 года
	имеют стаж работы 2 года

	имеют стаж работы 3 года
	учителей начальных классов <sup>2</sup>
	учителей математики
	учителей русского языка и литературы
	учителей истории и обществознания
	учителей иностранного языка
	учителей географии
	учителей биологии
	учителей химии
	учителей информатики
	учителей физической культуры
	учителей технологии
	учителей музыки
	учителей ИЗО
	психологов
	социальных педагогов
	педагогов дополнительного образования
	других педагогических работников
	получили муниципальное жилье
	получили субсидию на приобретение жилья
	получили другие виды поддержки
	участвуют в муниципальном методическом объединении молодых специалистов
	участвовали в муниципальном конкурсе педагогического мастерства

---

<sup>2</sup> Перечень педагогических специальностей изменяется в зависимости от типа и вида образовательного учреждения

**Примерная форма учета информации о молодых специалистах на муниципальном уровне в разрезе образовательных учреждений (заполняется специалистом кадровой службы муниципального органа управления образованием на начало и конец учебного года)**

	Наименование образовательного учреждения
	Количество молодых специалистов всего
	Доля молодых специалистов в общей численности педагогических работников (%)
	Из них:
	приняты в текущем учебном году
	уволились в текущем учебном году
	имеют высшее профессиональное образование
	имеют среднее профессиональное образование
	имеют классное руководство (кураторство)
	имеют наставника-стажиста
	имеют стаж работы до 1 года
	имеют стаж работы 2 года
	имеют стаж работы 3 года
	учителей начальных классов
	учителей математики
	учителей русского языка и литературы
	учителей истории и обществознания
	учителей иностранного языка
	учителей географии
	учителей биологии
	учителей химии

	учителей информатики
	учителей физической культуры
	учителей технологии
	учителей музыки
	учителей ИЗО
	психологов
	социальных педагогов
	педагогов дополнительного образования
	других педагогических работников
	получили муниципальное жилье
	получили субсидию на приобретение жилья
	получили другие виды поддержки
	участвуют в муниципальном методическом объединении молодых специалистов
	участвовали в муниципальном конкурсе педагогического мастерства

**Примерная форма сводного учета информации о молодых специалистах на муниципальном уровне (заполняется специалистом кадровой службы муниципального органа управления образованием на начало и конец учебного года)**

	Количество молодых специалистов всего в муниципальном образовании
	Доля молодых специалистов в общей численности педагогических работников (%)
	Из них:

	приняты в текущем учебном году
	уволились в текущем учебном году
	имеют высшее профессиональное образование
	имеют среднее профессиональное образование
	имеют классное руководство (кураторство)
	имеют наставника-стажиста
	имеют стаж работы до 1 года
	имеют стаж работы 2 года
	имеют стаж работы 3 года
	учителей начальных классов
	учителей математики
	учителей русского языка и литературы
	учителей истории и обществознания
	учителей иностранного языка
	учителей географии
	учителей биологии
	учителей химии
	учителей информатики
	учителей физической культуры
	учителей технологии
	учителей музыки
	учителей ИЗО
	психологов
	социальных педагогов
	педагогов дополнительного образования
	других педагогических работников
	получили муниципальное жилье
	получили субсидию на приобретение жилья

	получили другие виды поддержки
	участвуют в муниципальном методическом объединении молодых специалистов
	участвовали в муниципальном конкурсе педагогического мастерства

**Примерная форма учета информации о молодых специалистах на региональном уровне в разрезе муниципальных образований (заполняется специалистом кадровой службы государственного органа управления образованием на начало и конец учебного года)**

	Наименование муниципального образования
	Количество молодых специалистов всего
	Доля молодых специалистов в общей численности педагогических работников (%)
	Из них:
	приняты в текущем учебном году
	уволились в текущем учебном году
	имеют высшее профессиональное образование
	окончили педагогический вуз, находящийся на территории региона <sup>3</sup>
	имеют среднее профессиональное образование
	окончили педагогический колледж, находящийся на территории региона <sup>4</sup>
	имеют классное руководство (кураторство)

<sup>3</sup> Указать наименование вуза (вузов)

<sup>4</sup> Указать наименование педколледжа (педколледжей)

	имеют наставника-стажиста
	имеют стаж работы до 1 года
	имеют стаж работы 2 года
	имеют стаж работы 3 года
	учителей начальных классов
	учителей математики
	учителей русского языка и литературы
	учителей истории и обществознания учителей иностранного языка
	учителей географии
	учителей биологии
	учителей химии
	учителей информатики
	учителей физической культуры
	учителей технологии
	учителей музыки
	учителей ИЗО
	психологов
	социальных педагогов
	педагогов дополнительного образования
	других педагогических работников
	получили муниципальное жилье
	получили субсидию на приобретение жилья
	получили другие виды поддержки
	участвуют в муниципальном методическом объединении молодых специалистов
	участвовали в региональном конкурсе педагогического мастерства

**Примерная форма сводного учета информации о молодых специалистах на региональном уровне(заполняется специалистом кадровой службы государственного органа управления образованием на начало и конец учебного года)**

	Количество молодых специалистов всего
	Доля молодых специалистов в общей численности педагогических работников (%)
	Из них:
	приняты в текущем учебном году
	уволились в текущем учебном году
	имеют высшее профессиональное образование
	окончили педагогический вуз, находящийся на территории региона <sup>5</sup>
	имеют среднее профессиональное образование
	окончили педагогический колледж, находящийся на территории региона <sup>6</sup>
	имеют классное руководство (кураторство)
	имеют наставника-стажиста
	имеют стаж работы до 1 года
	имеют стаж работы 2 года
	имеют стаж работы 3 года
	учителей начальных классов
	учителей математики
	учителей русского языка и литературы

<sup>5</sup> Указать наименование вуза (вузов)

<sup>6</sup> Указать наименование педколледжа (педколледжей)

	учителей истории и обществознания учителей иностранного языка
	учителей географии
	учителей биологии
	учителей химии
	учителей информатики
	учителей физической культуры
	учителей технологии
	учителей музыки
	учителей ИЗО
	психологов
	социальных педагогов
	педагогов дополнительного образования
	других педагогических работников
	получили муниципальное жилье
	получили субсидию на приобретение жилья
	получили другие виды поддержки
	участвуют в муниципальном методическом объединении молодых специалистов
	участвовали в региональном конкурсе педагогического мастерства

**КОМПЛЕКС ПОКАЗАТЕЛЕЙ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ  
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА**

Оценивание эффективности трудоустройства требует использования показателей трех групп:

<b>Группы показателей</b>	<b>Пользователи полученных данных</b>
Показатели эффективности содействия трудоустройству (внутривузовская система)	Вуз Органы управления образованием
Показатели эффективности трудоустройства	Органы управления образованием Вуз Руководители образовательных учреждений
Показатели состояния рынка труда	Руководители образовательных учреждений Органы управления образованием Вуз Выпускники вуза – молодые специалисты

**Показатели эффективности содействия трудоустройству (внутривузовская система):**

1. Коэффициент масштабности процесса содействия трудоустройству.
2. Коэффициент причастности вуза к трудоустройству (минимизированность стихийности процесса трудоустройства).

3. Коэффициент результативности содействия трудоустройству.

4. Коэффициент динамики трудоустройства в регионе по отрасли.

5. Коэффициент выполнения вузом плана трудоустройства.

6. Коэффициент профессиональной успешности.

**1. Коэффициент масштабности процесса содействия трудоустройству** отражает объем заключенных вузом договоров, создающих потенциальные возможности для будущего трудоустройства выпускников.

Вычисляется как отношение количества заключенных договоров о сотрудничестве с региональными образовательными учреждениями на трудоустройство выпускников, умноженное на количество штатных ставок, к количеству выпускников без учета естественного выбытия и территориальной миграции:

$$M_{ст} = K_{зд} * K_{шс} / (K_{вып} - K_{ев} - K_{тм}).$$

**2. Коэффициент причастности вуза к трудоустройству (минимизированность стихийности процесса трудоустройства)** показывает объем трудоустроенных вузом выпускников в сопоставлении с самостоятельно трудоустроенными.

Вычисляется как отношение количества выпускников трудоустроенных вузовским отделом трудоустройства к общему количеству трудоустроенных по профессии без учета естественного выбытия и территориальной миграции:

$$Ц_{пвтр} = K_{трв} / (K_{трп} - K_{ев} - K_{тм}).$$

**3. Коэффициент результативности содействия трудоустройству** характеризует интенсивность работы вуза по удовлетворению требований заинтересованных сторон в трудоустройстве выпускников вуза.

Вычисляется как отношение количества трудоустроенных выпускников к количеству обратившихся за помощью в вузов-

ский отдел трудоустройства без учета естественного выбытия и территориальной миграции:

$$P_{\text{стр}} = K_{\text{тр}} / (K_{\text{оп}} - K_{\text{ев}} - K_{\text{тм}}).$$

**4. Коэффициент динамики трудоустройства в регионе по отрасли** характеризует интенсивность работы вуза по удовлетворению требований заинтересованных сторон в трудоустройстве выпускников вуза.

Вычисляется как отношение количества трудоустроенных выпускников к количеству обратившихся за помощью в вузовский отдел трудоустройства без учета естественного выбытия и территориальной миграции:

$$P_{\text{стр}} = K_{\text{тр}} / (K_{\text{оп}} - K_{\text{ев}} - K_{\text{тм}}).$$

**5. Коэффициент выполнения вузом плана трудоустройства** показывает степень выполнения вузом плана содействия трудоустройству.

Вычисляется как отношение количества выпускников, подлежащих трудоустройству по плану к фактически трудоустроенным выпускникам без учета естественного выбытия и территориальной миграции:

$$P_{\text{тр}} = K_{\text{трп}} / (K_{\text{тр}} - K_{\text{ев}} - K_{\text{тм}}).$$

**6. Коэффициент корректности трудоустройства** показывает грамотность распределения выпускников вуза по образовательным учреждениям в процессе их трудоустройства.

Вычисляется как отношение количества положительных отзывов руководителей образовательных учреждений о работе молодых специалистов к общему количеству трудоустроенных по специальности выпускников вуза:

$$P_{\gamma} = K_{\text{по}} / K_{\text{тр}}.$$

**Показатели эффективности трудоустройства:**

1. Коэффициент реального трудоустройства.

2. Коэффициент закрепленности молодых специалистов в образовательном учреждении.

3. Коэффициент результативности трудоустройства.

4. Средняя продолжительность трудоустроенности выпускников (за три года) .

**1. Коэффициент реального трудоустройства** показывает объем процесса трудоустройства выпускников (расширения сектора занятых рабочих мест).

Вычисляется как отношение количества «закрытых» вакансий (принятых на работу молодых специалистов) к количеству вакансий в образовательных учреждениях:

$$И_{тр} = K_{зв} / K_{в}.$$

**2. Коэффициент закрепленности молодых специалистов в образовательном учреждении** характеризует масштабность закрепления молодых специалистов (качество работы с молодыми специалистами в образовательном учреждении).

Вычисляется как отношение числа молодых специалистов, работающих на момент оценки, к общему числу молодых специалистов, принятых на работу в образовательное учреждение без учета естественного выбытия и территориальной миграции:

$$З_{мс} = K_{ад} / (K_{пр} - K_{ев} - K_{тм}).$$

**3. Коэффициент результативности трудоустройства** характеризует продуктивность процесса трудоустройства, ориентированность выпускников на работу по специальности.

Вычисляется как отношение количества трудоустроившихся по специальности к количеству выпускников педагогического вуза (без учета естественного выбытия и территориальной миграции).

$$P_{тр} = (K_{тр} - K_{ев} - K_{тм}) / (K_{вып} - K_{ев} - K_{тм}).$$

**4. Средняя продолжительность трудоустроенности выпускников (за три года)** отражает среднее количество времени

закрепленности молодых специалистов (показывает ценность процесса содействия).

Вычисляется как отношение суммарного времени работы выпускников в образовательных учреждениях в статусе молодого специалиста к количеству трудоустроенных вузом выпускников без учета естественного выбытия и территориальной миграции:

$$V_{\text{тр}} = (\sum t_{\text{рв}}) / (K_{\text{тр}} - K_{\text{ев}} - K_{\text{тм}}).$$

#### **Показатели состояния рынка:**

1. Полнота использования потенциала молодого специалиста.
2. Средняя загруженность молодых специалистов в первый год работы.
3. Структурный состав выпускников.
4. Коэффициент напряженности на рынке труда:
  - напряженность на городском рынке труда;
  - напряженность на сельском рынке труда;
5. Коэффициент качества трудоустройства молодого специалиста.

**1. Полнота использования потенциала молодого специалиста** характеризует возможности рынка труда по полноценной загруженности молодых специалистов.

Вычисляется как отношение количества трудоустроенных не менее чем на одну ставку выпускников к общему количеству трудоустроенных выпускников педагогического вуза:

$$P_{\text{мс}} = K_{\text{тр1ст}} / K_{\text{тр}}.$$

**2. Средняя загруженность молодых специалистов в первый год работы** показывает потребность рынка труда в молодых специалистах.

Вычисляется как отношение общего объема нагрузки, которую ведут трудоустроенные молодые специалисты к количеству занятых ставок:

$$C_{\text{эмс}} = (\sum H_{\text{мс}}) / K_{\text{зс}}.$$

### 3. Структурный состав выпускников:

– отношение численности призванных в ряды Вооруженных Сил РФ выпускников к фактическому выпуску:  $A = K_{pa} / K_{вып}$  ;

– отношение численности вышедших в отпуск по уходу за ребенком выпускников к фактическому выпуску:  $B = K_{ур} / K_{вып}$  ;

– отношение численности продолжающих образование по специальности к фактическому выпуску:  $B = K_{поб} / K_{вып}$  ;

– отношение численности трудоустроившихся в системе образования не по специальности к фактическому выпуску:  $\Gamma = K_{трсо} / K_{вып}$  ;

– отношение численности нетрудоустроенных по специальности выпускников к фактическому выпуску:  $D = K_{нтр} / K_{вып}$  ;

– отношение трудоустроенных по специальности выпускников к фактическому выпуску:  $E = K_{тр} / K_{вып}$  ;

**4. Коэффициент напряженности на рынке труда** позволяет выявить соотношение спроса и предложения на рабочую силу.

Вычисляется как отношение количества безработных выпускников вуза к числу вакансий на рынке труда:

$$H_{рт} = K_{бвв} / K_{врт} .$$

Напряженность на рынке труда может быть вычислена для города или села.

**5. Коэффициент качества трудоустройства молодого специалиста** показывает уровень вознаграждения молодому специалисту за труд в определенном субъекте образования.

Вычисляется как отношение зарплаты выпускника в данном субъекте к средней зарплате по региону:

$$K_{тр} = Z_{мс} / Z_{рег} .$$

## **РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОКАЗАНИЮ ФИНАНСОВОЙ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ**

Решение проблемы кадрового обеспечения образовательных учреждений невозможно без мер финансовой поддержки молодых специалистов – выпускников педагогических вузов (ссузов).

Молодым специалистом образовательного учреждения принято считать молодого человека в возрасте до 30 лет, имеющего законченное высшее или среднее профессиональное педагогическое образование, работающего по трудовому договору в образовательном учреждении в течение первых трех лет.

Финансовая поддержка молодого специалиста – это система мер по выделению дополнительных к заработной плате финансовых средств из федерального, регионального или местного бюджета в целях стимулирования педагогического труда молодого специалиста в первые три года его работы в образовательном учреждении.

Необходимость финансовой поддержки молодого специалиста образовательного учреждения обусловлена, прежде всего, формированием мотивации на педагогическую деятельность, закреплением в профессии, решением жилищных и бытовых проблем. Ее оказание способствует развитию механизмов повышения престижа труда учителя, привлечению в образование молодых специалистов и повышению качества труда педагогического работника.

Финансовая поддержка молодого специалиста государственного областного образовательного учреждения общего образования, начального или среднего профессионального образования, дополнительного образования, специального (коррекционного) образования осуществляется из средств областного бюджета в порядке, установленном действующим законодательством, регулирующим бюджетные правоотношения путем перечисления финансовых средств в рамках бюджетной росписи сферы «Образование».

Финансовая поддержка молодого специалиста муниципального образовательного учреждения дошкольного образования, общего образования, дополнительного образования, специального (коррекционного) образования осуществляется из средств областного бюджета в порядке, установленном действующим законодательством, регулирующим бюджетные правоотношения, в виде предоставления субсидий местным бюджетам:

- на оказание единовременной материальной помощи молодым специалистам;
- на выплату ежемесячной надбавки к заработной плате молодым специалистам.

Объемы субсидирования местных бюджетов на оказание финансовой поддержки молодых специалистов муниципальных образовательных учреждений, размеры каждого вида финансовой поддержки определяются законодательством, регулирующим бюджетные правоотношения в субъекте Российской Федерации.

Средства на оказание финансовой поддержки молодым специалистам государственных областных образовательных учреждений и на предоставление субсидий местным бюджетам

на оказание финансовой поддержки молодым специалистам муниципальных образовательных учреждений могут быть предусмотрены целевой программой развития образования субъекта Российской Федерации.

Уполномоченный орган, осуществляющий управление в сфере образования в субъекте Российской Федерации (Министерство образования), разрабатывает условия предоставления и методику расчета субсидий местным бюджетам на оказание установленных видов финансовой поддержки молодых специалистов муниципальных образовательных учреждений, которые утверждаются постановлением Правительства субъекта Российской Федерации.

*ОБРАЗЕЦ ДОКУМЕНТА*

**Порядок предоставления и методика расчета субсидий  
местным бюджетам на оказание единовременной  
материальной помощи молодым специалистам  
муниципальных образовательных учреждений**

1. Настоящий Порядок разработан в соответствии с действующим законодательством, регулирующим бюджетные правоотношения, и определяет механизм предоставления субсидий местным бюджетам муниципальных районов и городских округов \_\_\_\_\_ области (далее – местные бюджеты) на оказание единовременной материальной помощи молодым специалистам муниципальных образовательных учреждений (далее – материальная помощь).

2. Субсидия местным бюджетам предоставляется в целях оказания единовременной материальной помощи молодым специалистам муниципальных образовательных учреждений, подведомственных органам управления образованием муниципальных образований \_\_\_\_\_ области (далее – образовательные учреждения).

3. Критериями отбора городских округов и муниципальных районов \_\_\_\_\_ области (далее именуются - муниципальные образования) для предоставления субсидий местным бюджетам являются:

1) наличие в местном бюджете объема ассигнований на реализацию аналогичной долгосрочной муниципальной целевой программы в очередном финансовом году (если субсидирование осуществляется в рамках областной целевой программы);

2) наличие нормативного правового акта муниципального образования, устанавливающего расходное обязательство муниципального образования, при условии отнесения к молодым специалистам педагогических работников, принятых на работу после окончания очного отделения образовательного учреждения среднего и высшего профессионального образования не позднее 1 октября года окончания образовательного учреждения, предоставивших документы государственного образца об уровне образования и (или) квалификации;

3) наличие молодых специалистов – педагогических работников в образовательных учреждениях.

4. Отбор муниципальных образований для предоставления субсидии местным бюджетам на материальную помощь проводит Министерство образования \_\_\_\_\_ об-

ласти (далее – Министерство) в соответствии с критериями, установленными пунктом 3 настоящего Порядка.

Министерство ежегодно в срок до 1 октября текущего года осуществляет сбор документов от муниципальных образований на предоставление субсидий местным бюджетам на текущий финансовый год и определяет в соответствии с критериями, указанными в пункте 3 настоящего Порядка, получателей субсидии в срок до 25 ноября текущего финансового года. Результаты отбора утверждаются приказом Министерства.

5. Предоставление субсидий местным бюджетам осуществляется при условии предоставления уполномоченным органом местного самоуправления муниципальных образований в Министерство в срок до 1 октября текущего финансового года следующих документов:

1) заявки на предоставление субсидий на материальную помощь, содержащей следующую информацию:

количество молодых специалистов, окончивших очное отделение образовательного учреждения среднего и высшего профессионального образования, с указанием документов государственного образца об уровне образования и (или) квалификации (серия, номер, дата выдачи документа об образовании и дата окончания образовательного учреждения);

дату принятия молодого специалиста в образовательное учреждение;

2) копии нормативного правового акта муниципального образования, устанавливающего расходное обязательство муниципального образования;

3) выписки из решения представительного органа муниципального образования о бюджете муниципального образова-

ния на соответствующий финансовый год о бюджетных ассигнованиях на реализацию аналогичной долгосрочной муниципальной целевой программы в части материальной помощи, заверенной финансовым органом муниципального образования.

6. Субсидии местным бюджетам предоставляются для оказания материальной помощи на следующих условиях:

1) материальная помощь оказывается один раз при приеме на работу;

2) материальная помощь не подлежит возврату в случае увольнения молодого специалиста до истечения первого года работы с момента трудоустройства по следующим основаниям:

– предусмотренными пунктами 7 и 8 части первой статьи 77, пунктами 1 и 2 части первой статьи 81, пунктами 1, 2, 5 и 7 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации;

– если основанием прекращения трудового договора является истечение срока трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

– если основанием прекращения трудового договора является отказ работника от продолжения работы в связи с реорганизацией организации;

– при расторжении трудового договора по инициативе работника в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность;

– при переводе молодого специалиста на работу из одного муниципального образовательного учреждения, подведомственного органу местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования, в муниципальном образовании \_\_\_\_\_ области, в другое муниципальное образовательное учреждение \_\_\_\_\_ области;

3) в случае увольнения молодого специалиста до истечения первого года работы с момента трудоустройства по основаниям, не предусмотренным в подпункте 2 настоящего пункта, материальная помощь подлежит возврату в полном объеме, что оговаривается в трудовом договоре в качестве дополнительного условия.

7. Министерство в срок до 25 ноября текущего финансового года формирует перечень получателей субсидий на текущий финансовый год в соответствии с критериями отбора, указанными в пункте 3 настоящего Порядка, и представляет на утверждение Правительству \_\_\_\_\_ области распределение субсидий местным бюджетам между муниципальными образованиями.

8. Субсидии предоставляются местным бюджетам в пределах средств, предусмотренных в областном бюджете на соответствующий финансовый год на реализацию областной целевой программы, а также в пределах выделенных на указанные цели лимитов бюджетных обязательств и предельных объемов финансирования.

9. Размер субсидии местным бюджетам (N) рассчитывается по формуле:

$$N = \left( M_{\text{спо}} \times 10897 \times \text{ВФ} \right), \text{ где:}$$

$M_{\text{спо}}$  – количество молодых специалистов, окончивших очное отделение образовательного учреждения высшего и среднего профессионального образования;

10897 – размер материальной помощи каждому молодому специалисту независимо от условия выполнения им нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленной Правительством Российской Федерации;

ВФ – отчисления во внебюджетные фонды (1,342).

10. Органы местного самоуправления муниципальных образований, в отношении которых принято решение о предоставлении субсидии местным бюджетам на материальную помощь, заключают с Министерством соглашения о предоставлении субсидии.

11. Соглашение должно содержать:

1) сведения о размере субсидии;

2) сведения о целевом назначении субсидии;

3) сведения о наличии муниципального нормативного правового акта, устанавливающего расходное обязательство муниципального образования, на исполнение которого предоставляется субсидия, и об объеме бюджетных ассигнований, предусмотренных на его обеспечение;

4) обязательство органа местного самоуправления муниципального образования о предоставлении отчетов об исполнении им обязательств, вытекающих из соглашения;

5) порядок осуществления контроля за целевым использованием субсидии;

6) ответственность сторон за нарушение условий соглашения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12. Субсидии носят целевой характер и не могут быть использованы на другие цели.

Субсидии, использованные не по целевому назначению, подлежат изъятию из местных бюджетов в доход бюджета \_\_\_\_\_ области в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством \_\_\_\_\_ области.

13. Министерство формирует заявки в течение 30 дней с момента вступления в силу постановления Правительства \_\_\_\_\_ области о распределении субсидий местным бюджетам на перечисление субсидий местным бюджетам и представляет их в Министерство финансов \_\_\_\_\_ области.

14. Министерство финансов \_\_\_\_\_ области на основании постановления Правительства \_\_\_\_\_ области о распределении субсидий местным бюджетам и сформированных Министерством заявок не позднее 3 рабочих дней со дня получения заявок организует перечисление субсидий на счета, открытые в Управлении Федерального казначейства по \_\_\_\_\_ области, для кассового обслуживания исполнения местных бюджетов.

15. Органы местного самоуправления муниципальных образований представляют в Министерство по окончании финансового года, до 20-го числа первого месяца очередного года, отчет о расходах на материальную помощь по форме, утвержденной Министерством.

16. Органы местного самоуправления муниципальных образований, допустившие нецелевое использование бюджетных средств, несут ответственность в установленном законодательством порядке.

**Порядок предоставления и методика расчета субсидий местным бюджетам на выплату ежемесячной надбавки в размере 40 процентов к заработной плате молодым специалистам муниципальных образовательных учреждений**

1. Настоящий Порядок разработан в соответствии с действующим законодательством, регулирующим бюджетные правоотношения, и определяет механизм предоставления субсидий местным бюджетам муниципальных районов и городских округов \_\_\_\_\_ области (далее – местные бюджеты) на выплату ежемесячной надбавки к заработной плате молодым специалистам муниципальных образовательных учреждений, подведомственных органам управления образованием муниципальных образований \_\_\_\_\_ области (далее – надбавка).

2. Субсидия местным бюджетам предоставляется в целях выплаты надбавки молодым специалистам муниципальных образовательных учреждений, подведомственных органам управления образованием муниципальных образований \_\_\_\_\_ области (далее – образовательные учреждения).

3. Критериями отбора городских округов и муниципальных районов \_\_\_\_\_ области (далее – муниципальные образования) для предоставления субсидий местным бюджетам являются:

1) наличие нормативного правового акта муниципального образования, устанавливающего расходное обязательство му-

ниципального образования, при условии отнесения к молодым специалистам педагогических работников, принятых на работу после окончания очного отделения образовательного учреждения среднего и высшего профессионального образования не позднее 1 октября года окончания образовательного учреждения, предоставивших документы государственного образца об уровне образования и (или) квалификации;

2) наличие молодых специалистов – педагогических работников в образовательных учреждениях;

3) наличие в местном бюджете объема ассигнований на реализацию аналогичной долгосрочной муниципальной целевой программы в очередном финансовом году.

4. Отбор муниципальных образований для предоставления субсидий местным бюджетам проводит Министерство образования \_\_\_\_\_ области (далее именуется – Министерство) в соответствии с критериями, установленными пунктом 3 настоящего Порядка.

Министерство ежегодно, в срок до 30 октября текущего года, осуществляет сбор заявок от муниципальных образований на предоставление субсидий местным бюджетам в очередном финансовом году и определяет в соответствии с критериями, указанными в пункте 3 настоящего Порядка, получателей субсидий в срок до 1 ноября текущего финансового года.

5. Предоставление субсидий местным бюджетам осуществляется при условии предоставления уполномоченным органом местного самоуправления муниципальных образований в Министерство в срок до 30 октября текущего финансового года следующих документов:

1) заявки на предоставление субсидий местным бюджетам на выплату ежемесячной надбавки, содержащей следующую информацию:

– количество молодых специалистов, окончивших очное отделение образовательного учреждения среднего и высшего профессионального образования, с указанием документов государственного образца об уровне образования и (или) квалификации (серия, номер, дата выдачи документа об образовании и дата окончания образовательного учреждения);

– дату принятия молодого специалиста в образовательное учреждение;

стаж педагогической работы;

2) копии нормативного правового акта муниципального образования, устанавливающего расходное обязательство муниципального образования;

3) выписки из решения представительного органа муниципального образования о бюджете муниципального образования на соответствующий финансовый год о бюджетных ассигнованиях на реализацию аналогичной долгосрочной муниципальной целевой программы в очередном финансовом году, заверенной финансовым органом муниципального образования.

6. Субсидии местным бюджетам предоставляются для выплаты надбавки молодым специалистам в течение трех лет с момента их трудоустройства при наличии непрерывного стажа.

7. Министерство в срок до 25 декабря текущего финансового года формирует перечень получателей субсидий в соответствии с критериями отбора, указанными в пункте 3 настоящего Порядка, и представляет на утверждение Правительству

\_\_\_\_\_ области распределение субсидий местным бюджетам между муниципальными образованиями.

8. Субсидии предоставляются местным бюджетам в пределах средств, предусмотренных в областном бюджете на очередной финансовый год на реализацию областной целевой программы, а также в пределах доведенных на указанные цели лимитов бюджетных обязательств и предельных объемов финансирования.

9. Размер субсидии местным бюджетам (N) рассчитывается по формуле:

$$N = \left( (M_{\text{СПО}} \times 2209 + M_{\text{ВПО}} \times 2425) \times 40\% \times K_{\text{ур}} \times \text{ЕСН} \right) \times 12, \text{ где:}$$

$M_{\text{СПО}}$  – количество молодых специалистов, окончивших очное отделение образовательного учреждения среднего профессионального образования;

2209 – размер тарифной сетки (оклада) 7 разряда Единой тарифной сетки в рублях;

$M_{\text{ВПО}}$  – количество молодых специалистов, окончивших очное отделение образовательного учреждения высшего профессионального образования;

2425 – размер тарифной сетки (оклада) 8 разряда Единой тарифной сетки в рублях (далее именуется – ЕТС);

40 процентов – размер надбавки от размера тарифной сетки (оклада) 7 разряда ЕТС при наличии среднего профессионального образования и 8 разряда ЕТС при наличии высшего профессионального образования;

$K_{\text{ур}}$  – районный коэффициент (при наличии в муниципальных образованиях);

ЕСН – отчисления по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и

страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (1,262);

12 – количество месяцев, на которые рассчитывается надбавка.

10. Органы местного самоуправления муниципальных образований, в отношении которых принято решение о предоставлении субсидий местным бюджетам, заключают с Министерством соглашения о предоставлении субсидии.

11. Субсидии носят целевой характер и не могут быть использованы на другие цели.

Субсидии, использованные не по целевому назначению, подлежат изъятию из местных бюджетов в доход бюджета \_\_\_\_\_ области в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством \_\_\_\_\_ области.

12. Министерство представляет в Министерство финансов \_\_\_\_\_ области:

1) ежегодно соглашения о предоставлении субсидий местным бюджетам, заключенные с муниципальными образованиями;

2) ежемесячно реестр на перечисление субсидий местным бюджетам.

13. Министерство финансов \_\_\_\_\_ области на основании постановления Правительства \_\_\_\_\_ области о распределении субсидий местным бюджетам и представленного Министерством реестра заявок на перечисление субсидий местным бюджетам на надбавку не позднее трехдневного срока организует перечисление субсидии на счета,

открытые в Управлении Федерального казначейства по \_\_\_\_\_ области для кассового обслуживания исполнения местных бюджетов.

14. Органы местного самоуправления муниципальных образований представляют в Министерство ежемесячно, до 5-го числа месяца, следующего за отчетным, отчет о расходах на выплату надбавки по форме, утвержденной Министерством.

15. Органы местного самоуправления муниципальных образований, допустившие нецелевое использование бюджетных средств, несут ответственность в установленном законодательством порядке.

*ОБРАЗЕЦ ДОКУМЕНТА*

**Порядок предоставления и методика расчета субсидий местным бюджетам на выплату ежемесячной надбавки к заработной плате молодым специалистам муниципальных образовательных учреждений**

1. Настоящие Условия разработаны в соответствии с действующим законодательством, регулирующим бюджетные правоотношения, и определяют механизм предоставления субсидий местным бюджетам муниципальных районов и городских округов \_\_\_\_\_ области (далее – местные бюджеты) на выплату ежемесячной надбавки к заработной плате молодым специалистам муниципальных образовательных учреждений, подведомственных органам управления образованием муниципальных образований \_\_\_\_\_ области (далее – надбавка).

2. Субсидия местным бюджетам предоставляется в целях выплаты надбавки молодым специалистам муниципальных образовательных учреждений, подведомственных органам управления образованием муниципальных образований \_\_\_\_\_ области (далее – образовательные учреждения).

3. Критериями отбора городских округов и муниципальных районов \_\_\_\_\_ области (далее – муниципальные образования) для предоставления субсидий местным бюджетам являются:

1) наличие нормативного правового акта муниципального образования, устанавливающего расходное обязательство муниципального образования, при условии отнесения к молодым специалистам педагогических работников, принятых на работу после окончания очного отделения образовательного учреждения среднего и высшего профессионального образования не позднее 1 октября года окончания образовательного учреждения, предоставивших документы государственного образца об уровне образования и (или) квалификации;

2) наличие молодых специалистов – педагогических работников в образовательных учреждениях;

3) наличие в местном бюджете объема ассигнований на реализацию аналогичной долгосрочной муниципальной целевой программы в очередном финансовом году.

4. Отбор муниципальных образований для предоставления субсидий местным бюджетам проводит Министерство образования \_\_\_\_\_ области (далее – Министерство) в соответствии с критериями, установленными пунктом 3 настоящих Условий.

Министерство ежегодно, в срок до 30 октября текущего года, осуществляет сбор заявок от муниципальных образований на предоставление субсидий местным бюджетам в очередном финансовом году и определяет в соответствии с критериями, указанными в пункте 3 настоящих Условий, получателей субсидий в срок до 1 ноября текущего финансового года. Результаты отбора утверждаются приказом Министерства.

5. Предоставление субсидий местным бюджетам осуществляется при условии предоставления уполномоченным органом местного самоуправления муниципальных образований в Министерство в срок до 30 октября текущего финансового года следующих документов:

1) заявки на предоставление субсидий местным бюджетам на выплату ежемесячной надбавки, содержащей следующую информацию:

количество молодых специалистов, окончивших очное отделение образовательного учреждения среднего и высшего профессионального образования, с указанием документов государственного образца об уровне образования и (или) квалификации (серия, номер, дата выдачи документа об образовании и дата окончания образовательного учреждения);

- дата принятия молодого специалиста в образовательное учреждение;
- стаж педагогической работы;

2) копии нормативного правового акта муниципального образования, устанавливающего расходное обязательство муниципального образования;

3) выписки из решения представительного органа муниципального образования о бюджете муниципального образова-

ния на соответствующий финансовый год о бюджетных ассигнованиях на реализацию аналогичной долгосрочной муниципальной целевой программы, заверенную финансовым органом муниципального образования.

6. Субсидии местным бюджетам предоставляются для выплаты надбавки молодым специалистам в течение трех лет с момента их трудоустройства при наличии непрерывного стажа.

7. Министерство в срок до 25 декабря текущего финансового года формирует перечень получателей субсидий в соответствии с критериями отбора, указанными в пункте 3 настоящих Условий, и представляет на утверждение Правительству \_\_\_\_\_ области распределение субсидий местным бюджетам между муниципальными образованиями.

8. Субсидии предоставляются местным бюджетам в пределах средств, предусмотренных в областном бюджете на очередной финансовый год на реализацию областной целевой программы, а также в пределах доведенных на указанные цели лимитов бюджетных обязательств и предельных объемов финансирования.

9. Размер субсидии местным бюджетам (N) рассчитывается по формуле:

$$N = \left( (M_{\text{СПО}} \times P_{\text{СПО}} + M_{\text{ВПО}} \times P_{\text{ВПО}}) \times K_{\text{ур}} \times \text{ВФ} \right) \times 12, \text{ где:}$$

$M_{\text{СПО}}$  – количество молодых специалистов, окончивших очное отделение образовательного учреждения среднего профессионального образования;

$P_{\text{СПО}}$  – размер ежемесячной надбавки молодому специалисту, окончившему очное отделение образовательного учреждения среднего профессионального образования, из расчета 883,6 рубля;

$M_{\text{впо}}$  – количество молодых специалистов, окончивших очное отделение образовательного учреждения высшего профессионального образования;

$P_{\text{впо}}$  – размер ежемесячной надбавки молодому специалисту, окончившему очное отделение образовательного учреждения высшего профессионального образования, из расчета 970,0 рублей;

$K_{\text{ур}}$  – районный коэффициент (при наличии в муниципальных образованиях);

$K_{\text{урВФ}}$  – отчисления во внебюджетные фонды (1,342);

12 – количество месяцев, на которые рассчитывается надбавка.

10. Органы местного самоуправления муниципальных образований, в отношении которых принято решение о предоставлении субсидий местным бюджетам, заключают с Министерством соглашения о предоставлении субсидии.

11. Соглашение должно содержать:

1) сведения о размере субсидии;

2) сведения о целевом назначении субсидии;

3) сведения о наличии муниципального нормативного правового акта, устанавливающего расходное обязательство муниципального образования, на исполнение которого предоставляется субсидия, и об объеме бюджетных ассигнований, предусмотренных на его обеспечение;

4) обязательство органа местного самоуправления муниципального образования о предоставлении отчетов об исполнении им обязательств, вытекающих из соглашения;

5) порядок осуществления контроля за целевым использованием субсидии;

б) ответственность сторон за нарушение условий соглашения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12. Субсидии носят целевой характер и не могут быть использованы на другие цели.

Субсидии, использованные не по целевому назначению, подлежат изъятию из местных бюджетов в доход бюджета \_\_\_\_\_ области в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством \_\_\_\_\_ области.

13. Министерство формирует заявки в течение 30 дней с момента вступления в силу постановления Правительства \_\_\_\_\_ области о распределении субсидий местным бюджетам на перечисление субсидий местным бюджетам и представляет их в Министерство финансов \_\_\_\_\_ области.

14. Министерство финансов \_\_\_\_\_ области на основании постановления Правительства \_\_\_\_\_ области о распределении субсидий местным бюджетам и сформированных Министерством заявок не позднее 3 рабочих дней со дня получения заявок организует перечисление субсидий на счета, открытые в Управлении Федерального казначейства по \_\_\_\_\_ области, для кассового обслуживания исполнения местных бюджетов.

15. Органы местного самоуправления муниципальных образований представляют в Министерство ежемесячно, до 5-го числа месяца, следующего за отчетным, отчет о расходах на выплату надбавки по форме, утвержденной Министерством.

16. Органы местного самоуправления муниципальных образований, допустившие нецелевое использование бюджетных

средств, несут ответственность в установленном законодательством порядке.

Кроме вышеприведенных видов оказания финансовой поддержки молодым специалистам муниципальных образовательных учреждений органами местного самоуправления и администрацией образовательных учреждений могут быть использованы другие виды дополнительных выплат молодым специалистам как из местного бюджета, так и из внебюджетного фонда образовательного учреждения. Например, за победу или участие в конкурсе профессионального мастерства молодых специалистов «Педагогический дебют», высокие результаты учащихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.

В случае если данные доплаты устанавливаются органами местного самоуправления, то они закрепляются соответствующими правовыми актами и включаются в финансирование муниципальных образовательных учреждений в установленном порядке. Если же эти или иные доплаты производятся из внебюджетных средств образовательного учреждения, то также принимаются необходимые правовые акты, которые согласовываются с органами общественного управления образовательного учреждения (управляющий совет, родительский комитет, совет школы и др.).

Новая отраслевая система оплаты труда педагогов значительно расширяет рамки финансовой поддержки молодых специалистов, что позволяет руководителю образовательного учреждения, управляя кадровым обеспечением, сохранять необходимый возрастной баланс педагогического коллектива и увеличить количество молодых специалистов.

**ПОРЯДОК ПОЛУЧЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННЫХ ДЕНЕЖНЫХ  
ВЫПЛАТ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ  
В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

**Молодой специалист** – гражданин Российской Федерации в возрасте не старше 30 лет, имеющий законченное высшее или среднее педагогическое образование, изъявивший желание работать по трудовому договору в сфере образования.

**Условия предоставления единовременных денежных выплат:**

- молодой специалист после окончания учебного заведения **впервые принят на работу** в образовательное учреждение;
- трудовой договор заключен на срок **не менее пяти лет**.

**Единовременные денежные выплаты** предоставляются молодым специалистам при поступлении на работу в образовательное учреждение региона в размере \_\_\_\_\_ **рублей**, если молодой специалист имеет высшее педагогическое образование, или в размере \_\_\_\_\_ **рублей**, если молодой специалист имеет среднее педагогическое образование.

**Для получения выплаты** молодой специалист, имеющий право на ее получение, предоставляет в Отдел кадров (**адрес:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ ,

**тел.** \_\_\_\_\_ ) Министерства образования и науки \_\_\_\_\_ области (далее – Министерство)

следующие документы:

- заявление на имя Министра образования и науки \_\_\_\_\_ области по установленной форме;
- копию документа, удостоверяющего личность;
- копию трудового договора;

- копию свидетельства (документа) об образовании;
- копию трудовой книжки, заверенную подписью руководителя и печатью образовательного учреждения;
- копию свидетельства о постановке на учет в налоговом органе физического лица по месту жительства на территории Российской Федерации;
- копию страхового свидетельства государственного пенсионного страхования.

Копии указанных документов представляются с предъявлением оригиналов, за исключением копии трудовой книжки.

**Решение о предоставлении выплаты** молодому специалисту принимается Министерством в течение месяца с момента регистрации заявления и оформляется приказом.

Управление бюджетной политики Министерства перечисляет выплату молодому специалисту в течение пяти рабочих дней с момента поступления бюджетных средств на лицевой счет Министерства.

В случае расторжения молодым специалистом трудового договора с образовательным учреждением до истечения пяти лет с момента его заключения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 3–6 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 1 и 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, он в течение трех рабочих дней со дня увольнения обязан представить в Министерство копию приказа об увольнении, заверенную подписью руководителя и печатью образовательного учреждения, и в течение месяца возвратить в областной бюджет предоставленную выплату. В случае если выплата не возвращена в установленный срок, она взыскивается в доход областного бюджета в порядке, установленном действующим законодательством.

**ОБРАЗЕЦ ЗАЯВЛЕНИЯ**

Министру образования и науки  
\_\_\_\_\_ области

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество заявителя)  
паспорт серия № \_\_\_\_\_  
выдан \_\_\_\_\_  
домашний адрес \_\_\_\_\_  
телефон \_\_\_\_\_

**ЗАЯВЛЕНИЕ**

Прошу предоставить мне единовременную денежную выплату и перечислить ее на лицевой счет № \_\_\_\_\_ в (наименование кредитной организации, структурного подразделения) по следующим реквизитам:

БИК \_\_\_\_\_,  
корреспондирующий счет \_\_\_\_\_,  
ИНН \_\_\_\_\_,  
КПП \_\_\_\_\_.

В случае расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 3–6 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 1 и 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, обязуюсь в течение трех рабочих дней со дня увольнения представить в Министерство образования и науки \_\_\_\_\_ области копию приказа об увольнении и в течение месяца вернуть в областной бюджет полученную единовременную денежную выплату.

« \_\_\_\_\_ » 20 \_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(подпись заявителя)

Справочное издание

**Сборник нормативных документов и материалов  
по профессиональной социализации  
молодых специалистов – выпускников педагогического вуза  
Справочное пособие**

ISBN978-5-85716-988-9

Отв. за выпуск И.А. Кондратьева

Редактор О.В. Боярская

Работа рекомендована РИСом университета  
Протокол № 6, пункт 4

Издательство ЧГПУ  
454080, г. Челябинск, пр. Ленина, 69

Формат 60x84 1/16 Подписано в печать 10.10.2013  
Тираж 100 экз. Объем 7 уч.-изд. л. Заказ №

Отпечатано с готового оригинал-макета в типографии ЧГПУ  
454080, г. Челябинск, пр. Ленина, 69