

Принята на заседании
педагогического Совета
протокол № 1 от 28.08.2023



Утверждаю.

Директор МОУ ОШ

с.Волынщина

Т. А. Антонова Т. А. Антонова

Приказ № 61 от 28.08.2023

ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО

1. Настоящее Положение о стимулировании труда педагогических работников, осуществляющих классное руководство в муниципальном общеобразовательном учреждении основная школа с.Волынщина Кузоватовского района Ульяновской области (далее – Положение) разработано в соответствии с Методическими рекомендациями органа исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях с целью стимулирования и эффективности деятельности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, достижение конечных результатов деятельности и их соответствием ключевым целям воспитания и социализации обучающихся.

2. Процентное стимулирование труда педагогических работников, осуществляющих классное руководство МОУ ОШ с.Волынщина в пределах фонда оплаты труда, утверждённого на соответствующий финансовый год.

2.1. Установление размеров стимулирующих выплат осуществляется по критериям оценки деятельности работников согласно Приложению к настоящему Положению.

3. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается одновременно с выплатой заработной платы;
- учитывается при определении налоговой базы на доходы физических лиц, так и на другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной так и в натуральной форме;
- учитывается при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпуском, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсаций за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) и других случаев исчисления среднего заработка;
- учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

4. Решение данного Положения вступает в законную силу с 01 сентября 2023 г.

4.1. Работники образовательного учреждения, осуществляющие классное руководство, могут быть не представлены к стимулированию (или размер может быть уменьшен) при нарушении функциональных обязанностей классного руководителя. Основанием для принятия данного решения является справка заместителя директора по воспитательной

работе, непосредственно курирующего деятельность классных руководителей. Непредставление к стимулированию производится за тот расчетный период, в котором выявлено нарушение.

5. Настоящее Положение о стимулировании труда педагогических работников, осуществляющих классное руководство в МОУ ОШ с.Волынщина может быть дополнено и изменено.

1. Правовые основы организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство

Организация деятельности, связанной с классным руководством, осуществляется с учётом комплекса вопросов, относящихся к базовым правам граждан Российской Федерации, к основным принципам и приоритетам государственной политики в сфере образования, правовым, организационным и экономическим основам образования в Российской Федерации, общим правилам организации образовательной деятельности, а также к области трудового права. Перечень документов по вопросам организации деятельности, связанной с классным руководством, является многоуровневым, содержит нормативные акты, регламентирующие процессы воспитания в образовательных организациях в соответствии с приоритетами государственной политики в сфере образования, включает совокупность норм и правил, принятых в соответствии с разграничением полномочий в сфере образования между федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления. Общеобязательные нормы (правила) в части обеспечения воспитательного процесса в образовательных организациях закрепляют:

1. Конституция Российской Федерации, Конституции и Уставы субъектов Российской Федерации, устанавливающие право каждого гражданина на образование и закрепляющие осуществление процессов воспитания и обучения как предмета совместного ведения с Российской Федерацией;
2. Семейный кодекс Российской Федерации;
3. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
4. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребёнка в Российской Федерации»;
5. Федеральный закон от 24 июня 1999 г. № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних»;
6. Федеральный закон от 29 декабря 2010 г. № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию»;
7. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
8. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
9. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;
10. Приказы Минобрнауки России от 6 октября 2009 г. № 373 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования», от 17 декабря 2010 № 1897 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования», от 17 мая 2012 г. № 413 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования»;
11. Приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». Необходимо рассматривать воспитание детей как стратегический общенациональный приоритет,

требующий консолидации усилий различных институтов гражданского общества на федеральном, региональном и муниципальном уровнях. Организация деятельности по классному руководству должна быть направлена на создание условий эффективной воспитательной деятельности при реализации целей и задач воспитания и социализации подрастающего поколения, установленных нормативными правовыми актами федерального и регионального уровней, а также дополнительных задач с учётом социально-экономической, социокультурной, демографической, криминогенной ситуации в конкретных муниципальных образованиях.

2. Цели и принципы деятельности педагогических работников, осуществляющих классное руководство

Под воспитанием понимается деятельность, направленная на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающегося на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства. Воспитательный процесс осуществляется в целях формирования и развития личности в соответствии с семейными и общественными духовно-нравственными и социокультурными ценностями. Педагогический коллектив является основным субъектом, обеспечивающим достижение целей личностного развития и воспитания в рамках реализации образовательных программ, разработанных в соответствии с требованиями ФГОС общего образования. Важнейшими принципами организации социально-значимых задач и содержания воспитания и успешной социализации обучающихся следует считать:

1. Опору на духовно-нравственные ценности народов Российской Федерации, исторические и национально-культурные традиции;
2. Организацию социально открытого пространства духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России;
3. Нравственный пример педагогического работника;
4. Интегративность программ духовно-нравственного воспитания;
5. Социальную востребованность воспитания;
6. Поддержку единства, целостности, преемственности и непрерывности воспитания;
7. Признание определяющей роли семьи ребёнка и соблюдение прав родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся;
8. Обеспечение защиты прав и соблюдение законных интересов каждого ребёнка, в том числе гарантий доступности ресурсов системы образования;
9. Кооперацию и сотрудничество субъектов системы воспитания (семьи, общества, государства, образовательных и научных организаций).

3. Механизмы материального стимулирования педагогических работников к осуществлению классного руководства

Материальное стимулирование педагогических работников в рамках деятельности по классному руководству обеспечивает решение двух управленческих задач: побуждение педагогов к осуществлению деятельности по классному руководству и обеспечение качества, эффективности этой деятельности. Каждая из этих задач требует создания отдельных механизмов, регулирующих размеры и условия получения соответствующих финансовых выплат. Ежемесячные выплаты педагогическим работникам за осуществление классного руководства являются обязательным условием возложения на них с их письменного согласия этого дополнительного вида деятельности. Размеры выплат за классное руководство из средств бюджета субъекта Российской Федерации могут устанавливаться нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации и учитываться при расчёте финансового норматива в процессе формирования субвенций местным бюджетам на оплату труда в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 8

Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Общенациональная, федеральная значимость процессов воспитания и особая роль классного руководства послужили основанием для поручения Президента Российской Федерации осуществлять выплату ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций за классное руководство в размере не менее 5 тысяч рублей с использованием средств федерального бюджета. Указанная выплата обеспечивается с 1 сентября 2020 года с сохранением ранее установленных доплат, которые получают педагогические работники за классное руководство. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года предусматривает «создание гибкой системы материального стимулирования качества воспитательной работы организаций и работников», «обеспечение многоканального финансирования системы воспитания за счет средств федерального, региональных и местных бюджетов, а также за счет средств государственно-частного партнерства и некоммерческих организаций. Материальное стимулирование качества и эффективности деятельности педагогических работников по классному руководству может реализовываться с использованием механизмов многоканального финансирования с учетом предложенных подходов и критериев оценки эффективности этой деятельности.

7

4. Механизмы нематериального стимулирования педагогических работников к осуществлению классного руководства

В современной России давно сформировался запрос на повышение престижа учительской профессии, уважения к труду педагогического работника, признания его исключительной сложности, ответственности и значимости в современном обществе. Велика потребность в создании благоприятных, комфортных, современных условий труда, адекватной оценке результатов труда, повышении самооценки, удовлетворенности педагогического работника профессиональной деятельностью, реализации творческих потребностей. Именно на этих потребностях необходимо выстраивать систему нематериального стимулирования педагогических работников к осуществлению деятельности по классному руководству. Пакет механизмов системы нематериального стимулирования может формироваться органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления и непосредственно общеобразовательными организациями, а также определяться в территориальных соглашениях и коллективных договорах в общеобразовательных организациях по следующим направлениям:

1. Организационное стимулирование, направленное на создание благоприятных условий деятельности для осуществления классного руководства, включая: - создание эффективных механизмов взаимодействия всех субъектов воспитательной деятельности между собой и администрацией общеобразовательной организации; - создание системы наставничества и организацию методического объединения педагогических работников, осуществляющих классное руководство; - организацию рабочих мест для педагогических работников с учетом дополнительных задач по классному руководству.

2. Социальное стимулирование, предполагающее привлечение к принятию решений, участию в управлении коллективом, делегирование важных полномочий и создание условий для профессионального развития и роста, включая:

- наделение полномочиями и статусом наставника, руководителя методического объединения педагогических работников, осуществляющих классное руководство;
- предоставление возможности участия в конкурсах профессионального мастерства с целью развития личностной и профессиональной самореализации;
- предоставление возможности повышения квалификации, участия в стажировках, вебинарах, семинарах и других мероприятиях образовательного характера.

3. Психологическое стимулирование, предполагающее использование разных механизмов создания благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе, в том числе с учётом интересов всех педагогических работников, осуществляющих классное руководство, включая: - создание механизмов разрешения и предотвращения конфликтных ситуаций между участниками образовательных отношений в общеобразовательной организации; - организация консультаций и создание условий для психологической разгрузки и восстановления в общеобразовательной организации или вне ее, для профилактики профессионального выгорания в связи с осуществлением педагогическими работниками классного руководства.

4. Моральное стимулирование педагогических работников, обеспечивающее удовлетворение потребности в уважении со стороны коллектива, администрации общеобразовательной организации, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и социума с использованием всех форм поощрения деятельности по классному руководству, включая:

- публичное признание результатов труда педагогических работников, осуществляющих классное руководство, в виде благодарности с занесением в трудовую книжку, награждения почетными грамотами и благодарственными письмами различного уровня, выдачи статусных знаков отличия, размещения их фотопортретов с аннотациями на доске Почёта;

- размещение информации об успехах социально-значимой деятельности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, в СМИ и на официальных сайтах общеобразовательной организации и учредителя общеобразовательной организации;

- информирование родительской общественности о достижениях, связанных с осуществлением педагогическими работниками классного руководства;

- организацию исполнительными органами государственной власти и органами местного самоуправления конкурсов для выявления лучших педагогических работников, осуществляющих классное руководство, с дальнейшим установлением баннеров с фотографиями победителей на улицах населенных пунктов сельских районов и городских округов, районных и областных центров;

- учреждение в субъекте Российской Федерации региональных наград для педагогических работников, осуществляющих классное руководство: нагрудного знака, Почётного звания, региональных премий.

5. Заключительные положения

1. Педагогические работники могут осуществлять классное руководство не более чем в двух классах.

2. Деятельность педагогического работника по классному руководству в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия.

3. Деятельность, по классному руководству возлагается на педагогического работника приказом директора образовательного учреждения.

4. Деятельность педагогического работника по классному руководству относится к существенным условиям трудового договора педагогического работника. При надлежащем осуществлении классного руководства каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается.

5. Не допускается в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов.

6. Существует преимущественность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год. Определяются кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем,

чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство.

7. Допускается временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

8. В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

9. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем. За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчёта заработной платы, установленной для тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.