

«Принято»  
Протокол № 7  
от «28» августа 2020г

«Утверждаю»  
и.о. директора МКОУ «ССШ»  
Кульда А.Н.  
«28» августа 2020г



**ПОЛОЖЕНИЕ  
О СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ  
КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО В  
МУНИЦИПАЛЬНОМ КАЗЁННОМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ  
«СРЕДНЕПАЧАГИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА»**

1. Настоящее Положение о стимулировании труда педагогических работников, осуществляющих классное руководство в МКОУ «Среднепачагинская средняя школа» (далее – МКОУ «ССШ»). Положение разработано в соответствии с Методическими рекомендациями органам 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 в МКОУ «ССШ» осуществляется 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

4. Решение данного Положения вступает в законную силу с 01 сентября 2020 г.

5. Настоящее Положение о стимулировании труда педагогических работников, осуществляющих классное руководство в МКОУ «ССШ» 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. № 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 Особенности 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 условия 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-экономическое, 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 условия 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 в МКОУ «ССШ» 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. Приоритетные задачи деятельности педагогических работников, связанной с классным руководством.**

Приоритетными задачами деятельности по классному руководству, соответствующими государственным приоритетам в области воспитания и социализации обучающихся, являются:

1. Создание благоприятных психолого-педагогических условий в классе путем гуманизации межличностных отношений, формирования навыков общения обучающихся, детско-взрослого общения, основанного на принципах взаимного уважения и взаимопомощи, ответственности, коллективизма и социальной солидарности, недопустимости любых форм и видов травли, насилия, проявления жестокости;
2. Формирование у обучающихся высокого уровня духовно-нравственного развития, основанного на принятии общечеловеческих и российских традиционных духовных ценностей и практической готовности им следовать;
3. Формирование внутренней позиции личности обучающегося по отношению к негативным явлениям окружающей социальной действительности, в частности, по отношению к кибербуллингу, деструктивным сетевым сообществам, употреблению различных веществ, способных нанести вред здоровью человека; культу насилия, жестокости и агрессии; обесцениванию жизни человека и др.;
4. Формирование у обучающихся активной гражданской позиции, чувства ответственности за свою страну, причастности к историко-культурной общности русского народа и судьбе России, включая неприятие попыток пересмотра исторических фактов, в частности, событий и итогов второй мировой войны;
5. Формирование способности обучающихся реализовать свой потенциал в условиях современного общества за счёт активной жизненной и социальной позиции, использования возможностей волонтерского движения, детских общественных движений, творческих и научных сообществ.

Условиями успешного решения обозначенных задач являются:

1. Выбор эффективных педагогических форм и методов достижения результатов духовно-нравственного воспитания и развития личности, обучающихся на основе опыта и традиций отечественной педагогики, активного освоения успешных современных воспитательных практик, непрерывного развития педагогической компетентности;
2. Реализация процессов духовно-нравственного воспитания и социализации обучающихся с использованием ресурсов социально-педагогического партнёрства;
3. Взаимодействие с родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся, повышение их педагогической компетентности, в том числе, в вопросах информационной безопасности детей, методах ограничения доступности Интернет-ресурсов, содержащих информацию, причиняющую вред здоровью и развитию детей, поддержка семейного воспитания и семейных ценностей, содействие формированию ответственного и заинтересованного отношения семьи к воспитанию детей;

4. Обеспечение защиты прав и соблюдения законных интересов каждого ребёнка в области образования посредством взаимодействия с членами педагогического коллектива общеобразовательной организации, органами социальной защиты, охраны правопорядка и т.д.;

5. Участие в организации комплексной поддержки детей, находящихся в трудной жизненной ситуации.

Классное руководство устанавливается с целью регулирования состава и содержания действий, выполняемых при его осуществлении как конкретного вида дополнительной педагогической деятельности, которую педагогический работник принимает на себя добровольно, на условиях дополнительной оплаты и надлежащего юридического оформления.

Классное руководство не связано с занимаемой педагогическим работником должностью и не входит в состав его должностных обязанностей. Оно непосредственно вытекает из сущности, целей, задач, содержания и специфики реализации классного руководства как вида педагогической деятельности.

Специфика осуществления классного руководства состоит в том, что воспитательные цели и задачи реализуются соответствующим педагогическим работником как в отношении каждого обучающегося, так и в отношении класса как микросоциума. Необходимо учитывать индивидуальные возрастные и личностные особенности, образовательные запросы, состояние здоровья, семейные и прочие условия жизни обучающихся, а также характеристики класса как уникального ученического сообщества с определёнными межличностными отношениями и групповой динамикой.

Педагогический работник, осуществляющий классное руководство, не является единственным субъектом воспитательной деятельности. Поэтому он должен постоянно взаимодействовать с семьями обучающихся, другими педагогическими работниками общеобразовательной организации, взаимодействующими с учениками его класса, а также администрацией общеобразовательной организации.

Воспитательный процесс и социализация обучающихся осуществляются в открытом социуме, с использованием всех его ресурсов. Поэтому педагогический работник, осуществляющий классное руководство, взаимодействует также с внешними партнёрами, способствующими достижению принятых целей.

Педагогический работник, осуществляя классное руководство, выполняет широкий спектр обязанностей, относящихся непосредственно к педагогической, а не к управленческой деятельности. Действия, относящиеся к анализу, планированию, организации, контролю процесса воспитания и социализации, координирующие действия являются вспомогательными для достижения педагогических целей и результатов, а не смыслом и главными функциями, связанными с классным руководством.

В деятельности, связанной с классным руководством, выделяются инвариантная и вариативная части.

Инвариантная часть соответствует ядру содержания деятельности по классному руководству и охватывает минимально необходимый состав действий по решению базовых - традиционных и актуальных - задач воспитания и социализации обучающихся, независимо от контекстных условий функционирования общеобразовательной организации.

**Инвариантная часть** содержит следующие блоки:

1. *Личностно ориентированная деятельность по воспитанию и социализации обучающихся в классе, включая:*

- содействие повышению дисциплинированности и академической успешности каждого обучающегося, в том числе путём осуществления контроля посещаемости и успеваемости;

- обеспечение включенности всех обучающихся в воспитательные мероприятия по приоритетным направлениям деятельности по воспитанию и социализации;

- содействие успешной социализации обучающихся путём организации мероприятий и видов деятельности, обеспечивающих формирование у них опыта социально и личностно-значимой деятельности, в том числе с использованием возможностей волонтерского движения, детских общественных движений, творческих и научных сообществ;

- осуществление индивидуальной поддержки каждого обучающегося класса на основе изучения его психофизиологических особенностей. Социально-бытовых условий жизни и семейного воспитания, социокультурной ситуации развития ребёнка в семье:

- выявление и поддержку обучающихся, оказавшихся в сложной жизненной ситуации, оказание помощи в выработке моделей поведения в различных трудных жизненных ситуациях, в том числе проблемных, стрессовых и конфликтных;
- выявление и педагогическую поддержку обучающихся, нуждающихся в психологической помощи;
- профилактику наркотической и алкогольной зависимости, табакокурения, употребления вредных для здоровья веществ;
- формирование навыков информационной безопасности;
- содействие формированию у детей с устойчиво низкими образовательными результатами мотивации к обучению, развитию у них познавательных интересов;
- поддержку талантливых обучающихся, в том числе содействие развитию их способностей;
- обеспечение защиты прав и соблюдения законных интересов обучающихся, в том числе гарантий доступности ресурсов системы образования.

2. *Деятельность по воспитанию и социализации обучающихся, осуществляемая с классом как социальной группой, включая:*

- изучение и анализ характеристик класса как малой социальной группы;
- регулирование и германизацию межличностных отношений в классе, формирование благоприятного психологического климата, толерантности и навыков общения в полиэтнической, поликультурной среде;
- формирование ценностно-ориентационного единства в классе по отношению к национальным, общечеловеческим, семейным ценностям, здоровому образу жизни, активной гражданской позиции, патриотизму, чувству ответственности за будущее страны; признанию ценности достижений и самореализации в учебной, спортивной, исследовательской, творческой и иной деятельности;
- организацию и поддержку всех форм и видов конструктивного взаимодействия обучающихся, в том числе их включенности в волонтерскую деятельность и в реализацию социальных и образовательных проектов;
- выявление и своевременную коррекцию деструктивных отношений, создающих угрозы физическому и психическому здоровью обучающихся;
- профилактику диванного и асоциального поведения обучающихся, в том числе всех форм проявления жестокости, насилия, травли в детском коллективе.

3. *Осуществление воспитательной деятельности во взаимодействии с родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся, включая:*

- привлечение родителей (законных представителей) к сотрудничеству в интересах обучающихся в целях формирования единых подходов к воспитанию и создания наиболее благоприятных условий для развития личности каждого ребёнка;
- регулярное информирование родителей (законных представителей) об особенностях осуществления образовательного процесса в течение учебного года, основных содержательных и организационных изменениях, о внеурочных мероприятиях и событиях жизни класса;
- координацию взаимосвязей между родителями (законными представителями.) несовершеннолетних обучающихся и другими участниками образовательных отношений;
- содействие повышению педагогической компетентности родителей (законных представителей) путём организации целевых мероприятий, оказания консультативной помощи по вопросам обучения и воспитания, личностного развития детей.

4. *Осуществление воспитательной деятельности во взаимодействии с педагогическим коллективом, включая:*

- взаимодействие с членами педагогического коллектива с целью разработки единых педагогических требований, целей, задач и подходов к обучению и воспитанию с учётом особенностей условий деятельности общеобразовательной организации;
- взаимодействие с администрацией общеобразовательной организации и учителями учебных предметов по вопросам контроля и повышения результативности учебной деятельности обучающихся и класса в целом;
- взаимодействие с педагогом-психологом, социальным педагогом и педагогами дополнительного образования по вопросам изучения личностных особенностей обучающихся, их

адаптации и интеграции в коллективе класса, построения и коррекции индивидуальных траекторий личностного развития;

- взаимодействие с учителями учебных предметов и педагогами дополнительного образования по вопросам включения обучающихся в различные формы деятельности: интеллектуально-познавательную, творческую, трудовую, общественно полезную, художественно-эстетическую, физкультурно-спортивную, игровую и др.;

- взаимодействие с педагогом-организатором, педагогом библиотекарем, педагогами дополнительного образования и старшими вожатыми по вопросам вовлечения обучающихся класса в систему внеурочной деятельности, организации внешкольной работы, досуговых и каникулярных мероприятий;

- взаимодействие с педагогическими работниками и администрацией общеобразовательной организации по вопросам профилактики диванного и асоциального поведения обучающихся;

- взаимодействие с администрацией и педагогическими работниками общеобразовательной организации (социальным педагогом, педагогом психологом, тьютором и др.) с целью организации комплексной поддержки обучающихся, находящихся в трудной жизненной ситуации.

*5. Участие в осуществлении воспитательной деятельности во взаимодействии с социальными партнерами включая:*

- участие в организации работы, способствующей профессиональному самоопределению обучающихся;

- участие в организации мероприятий по различным направлениям воспитания и социализации обучающихся в рамках социально-педагогического партнёрства с привлечением организаций культуры, спорта, дополнительного образования детей, научных и образовательных организаций;

- участие в организации комплексной поддержки детей из групп риска, находящихся в трудной жизненной ситуации, с привлечением работников социальных служб, правоохранительных органов, организаций сферы здравоохранения, дополнительного образования детей, культуры, спорта, профессионального образования, бизнеса.

*6. Ведение и составление педагогическими работниками, осуществляющими классное руководство, следующей документации:*

1) классный журнал (в бумажной форме) в части внесения в него и актуализации списка обучающихся;

2) план работы в рамках деятельности, связанной с классным руководством, требования, к оформлению которого могут быть установлены локальным нормативным актом общеобразовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

**Вариативная часть** деятельности по классному руководству формируется в зависимости от контекстных условий общеобразовательной организации.

К примеру, вариативность может отражать наличие особых целей и задач духовно-нравственного воспитания, обучающихся в общеобразовательных организациях субъекта Российской Федерации, связанных с трансляцией и поддержкой развития национальной культуры, сохранением родного языка.

На состав деятельности по классному руководству могут оказать влияние особые характеристики общеобразовательной организации. Так, например, в общеобразовательных организациях с устойчиво низкими результатами обучения и работающими в сложном социальном контексте, непосредственно связанном с классным руководством, могут появиться дополнительные задачи по развитию учебной мотивации у обучающихся, координации работы учителей-предметников, вовлечению семьи в образовательную деятельность обучающихся и т.д.

Каждый блок инвариантной части деятельности по классному руководству может быть дополнен, акцентирован или скорректирован с учетом контекстных условий.

Вариативная часть может отражаться не только в локальном акте общеобразовательной организации, но и в соглашении о выполнении дополнительной работы конкретным педагогическим работником в связи с классным руководством, если предполагается работа в классе с особыми условиями, например с присутствием детей с ограниченными возможностями здоровья, либо в разновозрастном классе-комплекте и т.д.

В рамках реализации обозначенных задач деятельности по классному руководству, педагогический работник самостоятельно выбирает формы и технологии работы с обучающимися и родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся, в том числе: индивидуальные (беседа, консультация, обмен мнениями, оказание индивидуальной помощи, совместный поиск решения проблемы и др.); групповые (творческие группы, сетевые сообщества, органы самоуправления, проекты, ролевые игры, дебаты и др.); коллективные (классные часы, конкурсы, спектакли, концерты, походы, образовательный туризм, слёты, соревнования, квесты и игры, родительские собрания и др.).

#### **4. Обеспечение академических прав и свобод педагогических работников, осуществляющих классное руководство**

Классными руководителями являются педагогические работники в общеобразовательной организации, которым предоставляются права, социальные гарантии и меры социальной поддержки в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Педагогический работник, осуществляющий классное руководство, с учетом локальных нормативных актов общеобразовательной организации имеет следующие права: - самостоятельно определять приоритетные направления, содержание, формы работы и педагогические технологии для осуществления воспитательной деятельности, выбирать и разрабатывать учебно-методические материалы на основе ФГОС общего образования с учетом контекстных условий деятельности;

- вносить на рассмотрение администрации общеобразовательной организации, педагогического совета, органов государственно-общественного управления предложения, касающиеся совершенствования образовательного процесса, условий воспитательной деятельности, как от своего имени, так и от имени обучающихся класса, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся;

- участвовать в разработке проектов локальных нормативных актов общеобразовательной организации в части организации воспитательной деятельности в общеобразовательной организации и осуществлении контроля ее качества и эффективности;

- самостоятельно планировать и организовывать участие обучающихся в воспитательных мероприятиях;

- использовать (по согласованию с администрацией общеобразовательной организации) инфраструктуру общеобразовательной организации при проведении мероприятий с классом;

- получать своевременную методическую, материально-техническую и иную помощь от руководства и органов государственно-общественного управления общеобразовательной организации для реализации задач по классному руководству;

- приглашать в общеобразовательную организацию родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся по вопросам, связанным с осуществлением классного руководства;

- давать обязательные распоряжения обучающимся своего класса при подготовке и проведении воспитательных мероприятий;

- посещать уроки и занятия, проводимые педагогическими работниками (по согласованию), с целью корректировки их взаимодействия с отдельными обучающимися и с коллективом обучающихся класса;

- защищать собственную честь, достоинство и профессиональную репутацию в случае несогласия с оценками деятельности со стороны администрации общеобразовательной организации, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, других педагогических работников;

- повышать свою квалификацию в области педагогики и психологии, теории и методики воспитания, организации деятельности, связанной с классным руководством.

В целях реализации и защиты, академических прав и свобод педагогических работников, осуществляющих классное руководство, предусмотренных частью 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также обеспечения недопустимости неуважительного отношения к чести и достоинству педагогических работников,

реализации возможных способов урегулирования споров между участниками образовательных отношений рекомендуется руководствоваться, в частности:

- письмом Минпросвещения России и Профсоюза от 19 ноября 2019 г. № В Б -107/08/634 «О примерном положении, о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»;

- письмом Минпросвещения России и Профсоюза от 20 августа 2019 г. «О примерном положении, о нормах профессиональной этики педагогических работников»;

- письмом Минобрнауки России и Профсоюза от 23 марта 2015 г. № 08-415/124 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование».

## **5. Оценка эффективности деятельности педагогических работников по классному руководству**

Оценка деятельности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, позволяет определить направления ее совершенствования и поощрить педагогических работников, которые наиболее эффективно осуществляют классное руководство.

Эффективность деятельности педагогических работников, осуществляющих классное руководство определяется достигаемыми за определенный период времени конечными результатами деятельности и их соответствием ключевым целям воспитания и социализации обучающихся.

На основе анализа сложившейся в общеобразовательных организациях практике регулирования деятельности по классному руководству принято использовать две группы критериев оценки ее эффективности: критерии оценки процесса деятельности и критерии оценки результативности.

Этот подход учитывает непосредственную связь между характеристиками воспитательного процесса и его результатами, позволяя вносить изменения в процесс для получения более значимых эффектов в будущем, с учетом отсроченности образовательных результатов.

К критериям эффективности процесса деятельности, связанной с классным руководством, относятся:

*комплексность* как степень охвата в воспитательном процессе направлений, обозначенных в нормативных документах;

*адресность* как степень учёта в воспитательном процессе возрастных и личностных особенностей детей, характеристик класса;

*инновационность* как степень использования новой по содержанию и формам подачи информации лично значимой для современных обучающихся, интересных для них форм и методов взаимодействия, в том числе, Интернет-ресурсов, сетевых сообществ, ведения блогов и т.д.;

*системность* как степень вовлеченности в решение воспитательных задач разных субъектов воспитательного процесса.

Процесс воспитания и социализации подрастающего поколения должен обеспечить последовательное движение от получения знаний, системы представлений о базовых национальных ценностях, духовно-нравственных ценностях народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традициях к формированию позитивной внутренней позиции личности ребенка по отношению к этим социальным ценностям, а затем к формированию социальных компетенций, то есть умений и навыков их использования в жизни, к приобретению опыта деятельности на основе данных ценностей.

Таким образом, задаются три уровня конечных результатов в области воспитания и социализации обучающихся, которые могут быть использованы как критерии оценки результатов (эффективности) классного руководства:

1 - сформированность знаний, представлений о системе ценностей гражданина России;

2 - сформированность позитивной внутренней позиции личности обучающихся в отношении системы ценностей гражданина России;

3 - наличие опыта деятельности на основе системы ценностей гражданина России.

Эффективность деятельности по классному руководству повышается по мере продвижения к результатам более высокого уровня.

Наиболее доступной формой является экспертное оценивание, которое следует проводить с учетом основных принципов проведения экспертизы. Желательным результатом оценки должны

стать комментарии к оценке и рекомендации педагогическому работнику по повышению эффективности классного руководства. Результаты оценки эффективности деятельности по классному руководству должны стать основой для поощрения лучших практик классного руководства.

## **6. 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. 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.

## **8. Заключительные положения**

1. Педагогические работники МКОУ «ССШ» 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 преемственность 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.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

к положению о стимулировании педагогических работников, осуществляющих классное руководство в МКОУ «ССШ»

Приложение №1	Критерии стимулирования классных руководителей.....12
Приложение №2	Денежное вознаграждение педагогических работников, осуществляющих классное руководство в МКОУ «ССШ»..... 13

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

критерии стимулирования педагогических работников, осуществляющих классное руководство  
в МКОУ «ССШ»

Критерии стимулирования классных руководителей:

1. Рейтинговая оценка деятельности классных руководителей (выплата вознаграждения за выполнение функций классного руководителя из надтарифного фонда):

Критерии		Баллы
Расчет доплаты:		
1	Выполнение плана воспитательной работы на учебный год	До 5 баллов
2	Вовлечение учащихся в систему дополнительного образования	До 7 баллов
3	Предупреждение пропусков уроков (прогулов) учащимися без уважительной причины	До 7 баллов
4	Соответствие внешнего вида учащихся предъявляемым нормам и требованиям школы	До 7 баллов
5	Организация дежурства учащихся по школе	До 5 баллов
6	Организация питания учащихся	До 7 баллов
7	Профилактика безнадзорности, беспризорности и правонарушений учащихся	До 7 баллов
8	Организация работы с учащимися, состоящими на учете и контроле	До 7 баллов
9	Привлечение родителей к активному участию в жизни класса и школы	До 10 баллов
10	Организация выездов, экскурсий с учащимися	До 7 баллов
11	Выступления учащихся в конкурсах, фестивалях, акциях, соревнованиях различного уровня	До 10 баллов
12	Презентация, обобщение и распространение педагогического опыта	До 10 баллов
13	Качественное и своевременное ведение педагогом документации в бумажном и электронном виде	До 5 баллов
14	Неукоснительное соблюдение педагогом трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, локальных правовых актов	До 5 баллов
Максимальное количество баллов		99 баллов
Количество набранных баллов		Доплата, руб. (без коэффициентов и надбавок)
85-99 баллов		До 50%
72-84 баллов		До 40%
62-71 баллов		До 30%
32-61 баллов		До 15%
<31 баллов		До 10%

## ПРИЛОЖЕНИЕ №2

денежное вознаграждение педагогических работников, осуществляющих классное руководство  
в МКОУ «ССШ»

Размер вознаграждения		Периодичность выплаты	Примечание
1.	Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей	Ежемесячно	Но не более 2-х выплат ежемесячно денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах Независимо от количества обучающихся в каждом из классов

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.