«СОГЛАСОВАНО»
Председатель Совета Трудового коллектива _____Г.В.Пивовар
«10» января 2018 г.

«УТВЕРЖДЕНО»
Директор школы _____Т.Е.Ким
«10» января 2018г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г.Владимира «Средняя общеобразовательная школа № 26».

Принято на педагогическом совете
(протокол № 2 от 10. 01.2018 года)

1. Общие положения

1.1. "Положение о порядке выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам общеобразовательного учреждения" (далее по тексту - Положение):
- разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ, Постановлением Главы города Владимира от 1 сентября 2008 г. N 3230 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования» и другими законодательными актами с учетом их изменений и дополнений;
- регламентирует порядок выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 26 г.Владимира.

1.2. На педагогического работника с его согласия приказом руководителя учреждения могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.
1.3. Выполнение возложенных в начале учебного года обязанностей по классному руководству не должно прекращаться по инициативе работодателя в течение учебного года, за исключением случаев сокращения количества классов.
1.4. Кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять функции классного руководителя, должны определяться 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 выполнять эти функции.
1.5. За неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине функций классного руководителя работодатель имеет право принять решение о прекращении выполнения работником этих обязанностей и выплаты доплаты и вознаграждения.
1.6. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них выполнять работу по классному руководству, эти обязанности могут возлагаться на одного педагогического работника с его согласия в двух классах, в том числе за период временно отсутствующего педагогического работника.
Размер вознаграждения за выполнение функций по классному руководству в таких случаях определяется с учетом количества обучающихся в каждом классе пропорционально отработанному времени.

1.7. Возложение функций по классному руководству в одном классе (классе-комплекте) на двух и более педагогических работников с целью разделения между ними вознаграждения не допускается.

2. Порядок выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководства педагогическим работникам

Классный руководитель:
- владеет методами диагностики;
- использует систему методов;
- использует результаты диагностирования в воспитательном процессе;
- аналитическое отношение к результатам диагностирования с целью повышения результативности воспитания.
- ставит цели и задачи воспитания ко всем мероприятиям, но не всегда, соотнесены с общими воспитательными целями и задачами;
- выдвигает конкретные цели и задачи (к отдельным мероприятиям) всегда соотносится с общими воспитательными целями и задачами;
- воспитательная деятельность в классе полностью организуется в соответствии с поставленными целями и задачами.
- выбирает формы и методы;
- использует в работе методические рекомендации;
- адаптирует формы и методы к особенностям детского коллектива и отдельных учащихся;
- творчески подходит к использованию форм, методов.
- использует традиционные и новые технологии воспитания;
- создает четкий план, творчески подходит к планированию воспитательной работы способствуют достижению результативности воспитания.
- располагает всей документацией, соответствующим предъявляемым требованиям;
- критически осмысливает результаты анализа, вычленяет проблемы, намечает пути их решения, обеспечивая преемственность в воспитательной работе.
- функционирующая система воспитательной работы имеет высокую результативность.
- обеспечивает сознательное отношение к учебе. Устойчивый интерес, оказание взаимопомощи и поддержки в познавательной деятельности.
- способствует получению дополнительного образования.
- создает благоприятные условия для развития, воспитания каждого ученика.
- обеспечивает устойчивый благоприятный морально-психологический климат.
- активны, инициативны. Творчески относятся к делам класса.
- принимает активное участие в общешкольных, районных и прочих мероприятиях, учащиеся добиваются высоких результатов.
- обеспечивает соответствие учащихся нормам и правилам поведения в школе, дома, на улице.
- обеспечивает соответствие внешнего вида учащихся предъявляемым нормам и требованиям.
- занимается поиском новых форм и методов пропаганды, повышение результативности работы в этом направлении;
- проводит активную работу с родителями.
- принимает активное участие в районных или областных семинарах, конференциях;
- вносит конструктивные предложения по повышению результативности воспитательного процесса в школе.

2.1. Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам выплачивается за счет средств областного бюджета.

2.2. Вознаграждение педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя выплачивается во всех классах, входящих в структуру Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 26 г.Владимира, в том числе в специальных (коррекционных) классах для обучающихся с отклонениями в развитии. При этом обучающиеся в форме семейного образования,

экстерната, индивидуального обучения на дому учитываются в списочном составе соответствующих классов.

2.3. Выплата вознаграждения педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя:
-25 и более человек - 33 %;
-менее 25 человек – 23 %.
2.4. Вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника со всеми вытекающими правовыми последствиями, а именно:

- вознаграждение за классное руководство выплачивается одновременно с выплатой заработной платы педагогическим работникам;

- вознаграждение за классное руководство учитывается по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование в ПФРФ, страховым взносам на обязательное медицинское страхование в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования, страховым взносам на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, по налогу на доходы физических лиц.

2.5. Вознаграждение за классное руководство учитывается в сумме основного заработка:

- при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и других пособий, выплачиваемых из средств социального страхования, а также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 2 дня болезни, выплачиваемые за счет средств учреждения;

- при определении среднего заработка, сохраняемого за педагогическими работниками по основному месту работы, направленными с отрывом от основной работы для повышения квалификации в образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов;

- для оплаты ежегодных основных и дополнительных отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, а также дополнительных отпусков в связи с обучением;

- в других случаях исчисления среднего заработка.

2.6. Вознаграждение за классное руководство сохраняется на время осенних, зимних, весенних и летних каникул и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников, а также на время отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, которое является для работников рабочим временем.